

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. TELKOM KANDATEL BANDUNG, maka penulis dapat memberi kesimpulan dari sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, setiap karyawan di PT. TELKOM KANDATEL BANDUNG memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Tingkat kepuasan karyawan di PT. TELKOM KANDATEL BANDUNG dapat diukur dari pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan promosi, dan lingkungan kerja di dalam perusahaan. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan, diharapkan dapat membuat para karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Melalui penelitian ini penulis mendapatkan batasan skor untuk tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. TELKOM KANDATEL BANDUNG, yaitu sebesar 4,4833 yang dalam batasan skor berarti sangat baik.
2. Setiap karyawan di PT. TELKOM KANDATEL BANDUNG mempunyai tingkat motivasi kerja yang berbeda-beda. Setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam setiap penyelesaian aktivitas pekerjaannya. Tingkat motivasi kerja karyawan di PT. TELKOM KANDATEL BANDUNG dapat diukur dari loyalitas (kesetiaan), *job performance* (kinerja), dan tingkat absensi. Melalui penelitian ini penulis mendapatkan batasan skor untuk tingkat motivasi kerja karyawan di PT.

TELKOM KANDATEL BANDUNG, yaitu sebesar 4,3691 yang dalam batasan skor berarti sangat baik.

3. Motivasi kerja karyawan dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan dalam pekerjaannya. Pengaruh ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang diolah dalam perhitungan statistik yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 70 %. Dari hasil itu, dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. TELKOM KANDATEL BANDUNG.

## 5.2 SARAN

Setelah penulis meneliti dan menganalisa Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan di PT. TELKOM KANDATEL BANDUNG, maka penulis akan mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Penulis menyarankan agar PT. TELKOM KANDATEL BANDUNG tetap mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang sudah ada, sehingga akan dapat mempertahankan motivasi kerja para karyawannya. Karena dengan terpenuhinya kepuasan kerja karyawan akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan untuk memberikan hasil terbaik dari kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Motivasi kerja yang sudah ada sekarang ini juga harus bisa ditingkatkan. Dapat dilakukan dengan menambahkan cara-cara yang sudah ada dengan menggunakan cara-cara baru yang lebih inovatif. Hal ini dapat mempertahankan bahkan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang sudah ada.
3. Setelah diperoleh perhitungan korelasi 0,8394 yang artinya adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Maka diharapkan perusahaan mampu memberikan kepuasan kerja yang terus ditingkatkan. Sehingga timbul motivasi kerja dari para karyawan dan secara langsung memberikan keuntungan bagi perusahaan.