
BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Staf Karyawan, maka penulis dapat menarik kesimpulan dan memberi saran sebagai masukan bagi pihak perusahaan sebagai berikut :

1. Setiap staf karyawan yang bekerja di divisi garmen PT Sansan Saudaratex Jaya mempunyai kepuasan kerja yang berbeda- beda. Setiap karyawan yang bekerja dituntut untuk memberikan yang terbaik berupa hasil pekerjaannya. Tingkat kepuasan karyawan pada divisi garmen PT Sansan Saudaratex Jaya dapat diukur dari indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja staf karyawan yaitu pekerjaan itu sendiri, pengawasan, rekan sekerja, dan promosi. Melalui penelitian ini penulis mendapatkan batasan skor untuk tingkat kepuasan kerja staf karyawan di divisi garmen PT Sansan Saudaratex Jaya yaitu sebesar 3,7506 yang berarti dalam batasan skor/ tingkat yang baik.
2. Setiap staf karyawan yang bekerja di divisi garmen PT Sansan Saudaratex Jaya mempunyai motivasi kerja yang berbeda-beda. Setiap

karyawan yang bekerja dituntut untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, dapat membuat setiap staf karyawan memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaannya. Tingkat motivasi kerja staf karyawan pada divisi garmen PT Sansan Saudaratex Jaya dapat diukur dari indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja staf karyawan yaitu loyalitas (kesetiaan), *job performance* (kinerja) dan tingkat absensi. Melalui penelitian ini penulis mendapatkan batasan skor untuk tingkat motivasi kerja staf karyawan di divisi garmen PT Sansan Saudaratex Jaya yaitu sebesar 3,601 yang berarti dalam batasan skor /tingkat yang baik.

3. Motivasi kerja staf karyawan selain diukur oleh loyalitas (kesetiaan), *job performance* (kinerja) dan tingkat absensi, dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja yang mereka rasakan terhadap pekerjaan mereka. Pengaruh ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang telah diolah dalam perhitungan statistik yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 33 %. Dari responden yang mengisi kuesioner, besarnya pengaruh tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi terhadap motivasi kerja staf karyawan di divisi garmen PT Sansan Saudaratex Jaya

5.2 SARAN

Penulis juga mempunyai saran- saran untuk divisi garmen PT Sansan Saudaratex Jaya, perusahaan yang penulis teliti. Adapun saran – saran yang penulis akan kemukakan adalah sebagai berikut ;

1. Penulis menyarankan agar untuk divisi garmen PT Sansan Saudaratex Jaya tetap mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang sudah ada, sehingga akan mempertahankan motivasi kerja staf karyawannya. Selain itu juga jika motivasi kerja yang tinggi oleh karena kepuasan kerja dapat selalu tercipta, pasti akan meningkatkan loyalitas staf karyawan. Dan perusahaan akan memperoleh keuntungan, sebab para karyawan akan dapat mempertahankan SDM, terutama bagi mereka yang berprestasi tinggi.
2. Agar motivasi kerja dapat lebih meningkat, perlu juga ditambah faktor- faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja tersebut, misalnya fasilitas untuk karyawan ditambah dengan diadakannya sarana olah raga, bisa juga dengan rekreasi yang diadakan oleh perusahaan.
3. Setelah diperoleh perhitungan korelasi 0,5747 yang artinya adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Maka dari ini diharapkan perusahaan mampu memberikan kepuasan kerja yang terus meningkat, jika hasil produktivitasnya meningkat. Sehingga timbul

motivasi kerja dari para staf karyawan dan secara langsung memberikan keuntungan bagi perusahaan.