

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Makalot Industrial Indonesia, dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Produktivitas Kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input* yang dihasilkan dalam satuan waktu tertentu.
2. Kepuasan Kerja adalah perasaan dan sikap positif yang dimiliki oleh karyawan berdasarkan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, gaji/upah, dan hubungan rekan kerja.
3. Motivasi Kerja adalah dorongan yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan sesuatu.
4. Dalam rata-rata hitung skor dimensi kepuasan dapat diketahui bahwa dimensi kepuasan yang tertinggi terletak pada dimensi gaji/upah yaitu dengan prosentase sebesar 21,3%. Sedangkan yang paling rendah terletak pada dimensi pekerjaan dan promosi yaitu masing-masing dengan perolehan prosentase sebesar 19%.
5. Dalam rata-rata hitung skor sub indikator motivasi kerja dapat diketahui bahwa indikator motivasi kerja yang paling tinggi terdapat pada sub

indikator internal yaitu sebesar 51,2%. Sedangkan sub indikator motivasi kerja yang paling rendah terletak dalam sub indikator eksternal dengan perolehan prosentase sebesar 48,8%.

6. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan :
 - a. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja, dengan nilai t_{hitung} kepuasan kerja sebesar $1,777 > t_{tabel}$ sebesar 1,673.. Yang dapat diartikan jika kepuasan kerja tinggi maka produktivitas kerja akan tinggi pula, begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka produktivitas kerja akan rendah pula.
 - b. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja, dengan nilai t_{hitung} motivasi kerja sebesar $12,694 > t_{tabel}$ sebesar 1,673. Yang dapat diartikan jika motivasi kerja tinggi maka produktivitas kerja akan tinggi pula, begitu pula sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka produktivitas kerja akan rendah pula.
 - c. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan, dengan nilai F_{hitung} sebesar $400,941 > F_{tabel}$ sebesar 3,165. Yang dapat diartikan jika kepuasan kerja dan motivasi kerja tinggi, maka produktivitas kerja juga akan tinggi pula, begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja rendah dan motivasi kerja rendah maka produktivitas kerja juga akan rendah pula. Kontribusi produktivitas kerja ditentukan secara simultan

oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja sebesar 93,6%, kemudian sisanya sebesar 6,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap meningkatnya dan menurunnya dengan produktivitas kerja di PT Makalot Industrial Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatnya produktivitas kerja pada karyawan.

Pada umumnya setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang baik agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut sehingga mencapai tujuan perusahaan. Agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik maka seharusnya perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan dengan layak seperti dari gaji/upah yang diberikan sesuai, dilakukannya pengawasan dengan secara objektif, adanya hubungan rekan kerja yang aman dan kondusif satu sama lain, kesempatan promosi yang diadakan secara adil, dan pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

Selain itu, seharusnya dari dalam diri karyawan juga memiliki dorongan untuk bekerja dan melakukan sesuatu yang lebih baik. Dorongan tersebut dapat muncul dari dalam diri pribadi karyawan atau dapat juga muncul dari sebuah penguatan dalam bentuk memuji atau *rewards* yang diberikan oleh pimpinan.

Implikasi dari penelitian ini adalah peningkatan kepuasan kerja dan motivasi kerja yang baik akan mengoptimalkan produktivitas karyawan. Selain itu masih banyak terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu sekiranya diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan serta implikasi tersebut diatas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan, antara lain :

1. Perusahaan seharusnya dapat lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, terutama dalam penempatan pekerjaan itu sendiri dan kesempatan promosi setiap karyawan. Dalam menempatkan seorang karyawan dalam pekerjaan sebaiknya didasarkan dengan keahlian seorang itu dan juga disesuaikan dengan pendidikan terakhir mereka. Untuk pelaksanaan promosi dapat dilakukan secara objektif oleh pimpinan berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan cara seperti itu sehingga karyawan lebih merasa diperhatikan dalam bekerja dan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan meningkat karena telah memiliki rasa puas dalam bekerja.
2. Perusahaan sebaiknya dapat memperhatikan motivasi kerja karyawan, terutama untuk motivasi kerja yang berasal dari luar diri karyawan. Motivasi kerja tersebut dapat dilakukan dengan memberikan sebuah apresiasi/penghargaan, pujian, promosi jabatan atau dapat juga berupa

punishment. Dengan begitu diharapkan karyawan akan lebih termotivasi lagi dalam bekerja, sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan produktivitas kerja yang baik akan tercapai.