

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan maka disimpulkan bahwa:

1. Motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapait tujuan yang ditandai dengan adanya keinginan dan dorongan.
2. Kepuasan kerja adalah perilaku positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya yang berasal dari lima dimensi yaitu: pekerjaan, gaji yang diterima, pengawasan, kesempatan promosi dan rekan kerja.
3. Teknik analisis data yang digunakan adalah mencari persamaan regresi, uji persyaratan analisis dan uji hipotesis.
4. Skor rata-rata dimensi tertinggi pada kepuasan kerja (variabel X) terdapat pada dimensi kesempatan promosi yaitu sebesar 20,35%, sedangkan pada Motivasi (variabel Y) skor rata-rata tertinggi pada indikator keinginan sebesar 51,03%.
5. Berdasarkan penelitian untuk menguji hipotesis penelitian dan uji mengenai hubungan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi pada karyawan di PT.

Metbelosa. semakin tinggi motivasi yang diberikan pada karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

6. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dapat dikatakan bahwa 29,63% variasi motivasi ditentukan oleh kepuasan kerja.
7. Dari perhitungan yang telah dilakukan maka hasil penelitian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat mengakibatkan semakin tinggi motivasi pada karyawan.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa kepuasan kerja mempengaruhi motivasi karyawan di PT. Metbelosa. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya motivasi, semakin tinggi kepuasan kerjanya maka akan semakin tinggi pula motivasinya. Dalam hal ini Kepuasan kerja bukan satu-satunya faktor yang menentukan motivasi pada karyawan sebab masih ada faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi motivasi pada karyawan.

Meskipun bukan hanya kepuasan kerja saja yang mempengaruhi motivasi, namun penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa saran yang dikemukakan sebagai bahan masukan yang bermanfaat, yaitu :

1. Didalam lingkungan kerja perlu mulai ditumbuhkan kedekatan lebih antara atasan dengan karyawan, dengan begitu atasan bisa mengetahui hal-hal yang diinginkan oleh para karyawannya yang dapat memotivasi karyawan Secara langsung dengan adanya kedekatan yang baik maka motivasi pada karyawan dalam bekerja akan menjadi lebih baik sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
2. Dilihat dari persentasi yang rendah, dalam meningkatkan motivasi pada karyawan, PT. metbelosa perlu meningkatkan dorongan melalui perilaku pada karyawan karena dengan meningkatnya motivasi akan memberikan dampak yang baik terhadap tujuan perusahaan.
3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kesempatan promosi yang ada di PT. Metbelosa sudah baik, sehingga perusahaan perlu mempertahankan kesempatan promosi yang sudah ada.
4. Berdasarkan penelitian ini, pengawasan memiliki hasil terendah, sehingga pengawasan yang sudah ada diperusahaan perlu untuk di tingkatkan lagi.
5. PT. Metbelosa perlu mengetahui tingkat kepuasan kerja pada karyawan untuk dapat memperkirakan hal-hal apa yang dapat dilakukan oleh karyawan terkait dengan kepuasan kerja di perusahaan.