

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Divisi “B” PT. “K” Bekasi”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja divisi “B” PT. “K” Bekasi adalah:
 - a. Motivasi kerja pada divisi “B” PT. “K” Bekasi termasuk dalam kategori yang rendah, dapat dilihat dari jawaban responden sebesar 35,8% yang masih kurang dari bobot skoring yaitu 60% atau $35,8\% < 60\%$. Rendahnya motivasi kerja karena kurangnya kebutuhan berafiliasi pada karyawan di tempat kerja.
 - b. Lingkungan kerja divisi “B” PT. “K” termasuk dalam kategori buruk, dapat dilihat dari jawaban terbesar responden sebesar 41,6% yang masih kurang dari bobot skoring yaitu 60% atau $41,6\% < 60\%$. Buruknya lingkungan kerja disebabkan karena kurangnya karyawan memiliki hubungan kerja yang baik antara atasan dan rekan kerja.
 - c. Kepuasan kerja divisi “B” PT. “K” Bekasi termasuk dalam kategori yang rendah, dapat dilihat dari jawaban responden sebesar 37,6% yang masih kurang dari bobot skoring yaitu 60% atau $37,6\% < 60\%$. Rendahnya kepuasan kerja disebabkan karena gaji yang karyawan

dapatkan belum dapat memenuhi kebutuhan dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi. Artinya, jika motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat. Motivasi kerja karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi masih berada pada kategori yang rendah, yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan juga rendah. Besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 36,30%.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi. Artinya, jika lingkungan kerja di sekitar karyawan baik maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat. Lingkungan kerja karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi cenderung masih buruk sehingga menyebabkan kepuasan kerja karyawan rendah. Besarnya kontribusi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 26,80%.
4. Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi. Artinya, apabila perusahaan memperhatikan motivasi kerja dan lingkungan kerja maka kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi akan tinggi.

5. Besarnya kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi adalah sebesar 51,4%.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

5.2.1 Saran-saran untuk penelitian lanjutan:

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kepuasan kerja antara lain: pengembangan karir, kompensasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek atau tempat penelitian yang sama.

5.2.2 Saran-saran yang ditujukan untuk PT. “K”:

1. Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan yaitu dengan adanya evaluasi dalam hal pemberian gaji kepada karyawan agar gaji yang diterima oleh karyawan cukup dalam memenuhi kebutuhan dan diberikan sesuai dengan apa yang sudah karyawan kerjakan. Selain itu memberikan teknologi yang memadai dalam melakukan pekerjaan seperti menggunakan gadget yang terbaru atau lebih canggih sebelumnya. Perusahaan disarankan menambah jam

istirahat kepada karyawan agar mereka lebih bersemangat ketika bekerja kembali sehingga hal ini dapat membuat karyawan senang dalam bekerja. Adanya kesempatan untuk belajar dalam melakukan pekerjaan yaitu dengan adanya training agar karyawan lebih memahami pekerjaan. Selain itu adil dalam promosi di tempat kerja sehingga setiap karyawan dapat memiliki kesempatan yang sama untuk promosi jabatan.

2. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan agar karyawan lebih terdorong dalam meningkatkan kepuasan kerja mereka. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan secara adil terhadap prestasinya dalam bekerja yaitu dengan adanya pemberian bonus, bingkisan dan piagam bagi karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi yaitu karyawan yang tidak pernah datang terlambat ke kantor, tidak pernah alfa, dan karyawan yang rajin dalam bekerja sehingga pekerjaan mereka sering selesai tepat waktu. Hal ini dapat membuat karyawan menjadi termotivasi dalam bekerja sehingga mereka akan bekerja dengan giat dan baik dan adanya perasaan dihargai oleh perusahaan. Selain itu perusahaan juga disarankan untuk dapat meningkatkan terjalinnya interaksi yang baik antar karyawan yaitu dengan acara pertemuan yang dapat dilakukan secara rutin seperti *family gathering* agar terciptanya keakraban sesama karyawan sehingga karyawan dapat termotivasi dalam bekerja.

3. Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja yaitu dengan memperbaiki kondisi lingkungan kerja di sekitar karyawan seperti meningkatkan hubungan kerja yang baik di tempat kerja sehingga kecil kemungkinan karyawan mendapatkan hambatan dalam bekerja dengan seperti ini dapat meningkatkan rasa solidaritas antar karyawan di tempat kerja. Selain itu memberikan penerangan yang baik di ruangan kemudian mengurangi suara bising yang berasal dari mesin produksi yaitu ruangan yang memiliki pendedap suara. Kemudian perusahaan disarankan untuk memperbaiki ruang kerja agar lebih menarik dan membuat karyawan nyaman, udara yang sejuk dan tidak pengap, memperbaiki komputer yang bermasalah sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lancar dan karyawan dapat bekerja dengan baik.