

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang peneliti telah lakukan, dapat peneliti simpulkan secara empiris melalui deskripsi, pengolahan data statistik, interpretasi, dan analisis data yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka peneliti simpulkan menjadi sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pada tabel IV. 17, variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara langsung dengan nilai *original sample* sebesar 0,142 dan $t\text{-statistic} > 1,96$ yaitu 1,994. Peneliti dapat simpulkan bahwa karyawan divisi *assembling* PT Surya Toto Serpong jika memiliki dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun luar diri seorang karyawan ini akan menghasilkan kinerja yang baik. Perusahaan menyediakan makan siang serta tempat yang nyaman pada saat jam istirahat, maka dapat meningkatkan hasil kerja lebih baik dan berkualitas.
2. Hasil hipotesis kedua menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pada tabel IV. 17, variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara langsung dengan nilai *original sample* sebesar 0,815 dan $t\text{-statistic} > 1,96$ yaitu 9,495. Maka dapat

disimpulkan bahwa jika manajer ingin mempertahankan semangat karyawannya, manajer harus memahami dan memenuhi kebutuhan karyawannya. Maka karyawan divisi *assembling* PT Surya Toto Serpong akan merasa puas sehingga termotivasi dan bersemangat untuk bekerja. Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karawan, maka akan timbul rasa kepuasan kerja yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam bekerja dengan ingin mengikuti pelatihan kerja.

3. Hasil uji hipotesis ketiga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pada tabel IV. 17, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara langsung dengan nilai *original sample* sebesar 0.719 dan $t\text{-statistic} > 1,96$ yaitu 4.760. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan divisi *assembling* PT Surya Toto Serpong berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Adanya kebijakan promosi/kenaikan pangkat, maka karyawan dapat menghasilkan pekerjaan dengan tepat waktu supaya dapat naik pangkat/jabatan.
4. Hasil uji hipotesis keempat menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV. 18, variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi diantara keduanya. Dilihat pada nilai *original sample* pengaruh ketiga variabel ini adalah sebesar 0.586 dan $t\text{-statistic} > 1,96$ yaitu 4,556. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan divisi *assembling* PT Surya Toto Indonesia jika sudah memiliki motivasi kerja akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung, motivasi kerja akan lebih besar nilai pengaruhnya

terhadap kinerja karyawan apabila melalui kepuasan kerja. Karyawan telah mendapatkan motivasi kerja dan perhatian dari atasan, oleh karena itu dapat menimbulkan motivasi kerja terhadap karyawan tersebut, akan lebih baik lagi jika karyawan merasa puas akan pekerjaannya ketika mendapat rekan kerja yang sama-sama memiliki motivasi kerja yang tinggi, tentu akan menghasilkan kinerja lebih baik lagi atau meningkat.

B. Implikasi

Peneliti simpulkan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instrument yang memiliki nilai tertinggi dalam penelitian ini adalah “Pekerjaan yang saya terima tidak sesuai keinginan saya”, “Motivasi yang diberikan atasan membuat saya lebih terampil dalam bekerja”, “Perusahaan memberikan jaminan sosial yang berguna untuk hidup karyawan. Responden menganggap bahwa tugas yang telah diberikan oleh atasan tidak sesuai dengan keinginan karyawan, sehingga membuat karyawan merasa tidak puas selain itu responden menganggap bahwa jika atasan memberikan motivasi kerja maka akan membuat karyawan lebih terampil dalam bekerja, Kemudian responden menganggap bahwa jika perusahaan memberikan jaminan sosial yang berguna untuk hidup karyawan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Selain itu kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan dapat memperhatikan perasaan akan kepuasan kerja karyawannya. Karena jika karyawan sudah memiliki motivasi yang tinggi tetapi tidak ada rasa puas dalam dirinya akan pekerjaan atau hasil pekerjaan yang telah karyawan kerjakan, maka akan dapat mempengaruhi kinerja

karyawan. Selain itu, jika pemimpin memberikan motivasi kerja secara langsung kepada karyawan di saat karyawan sedang bekerja secara konsisten, maka karyawan akan merasa diperdulikan dan dihargai.

C. Saran

Peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat seperti berikut ini:

1. Hasil penelitian dari segi motivasi kerja menunjukkan bahwa instrumen yang memiliki nilai terendah adalah “Peralatan dan perlengkapan bekerja di perusahaan kurang aman dan kurang memadai untuk digunakan” maka yang dilakukan adalah mempertahankan segala keperluan karyawan dengan menyediakan perlengkapan dan peralatan yang aman serta memadai untuk digunakan.
2. Hasil penelitian dari segi kepuasan kerja menunjukkan bahwa instrumen yang memiliki nilai terendah adalah “Adanya kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karier”. Karyawan beranggapan bahwa di perusahaan tidak adanya kesempatan naik pangkat atau promosi jabatan, sehingga peneliti sarankan lebih memperhatikan peningkatan karier karyawan.
3. Peneliti lihat dari hasil penelitian ditemukan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja adalah sebesar 4.556 dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa, peneliti sarankan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel lainnya seperti yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

seperti pengawasan, kepemimpinan, latar belakang (pendidikan, usia) dan lain sebagainya.

4. Jika peneliti ingin melakukan penelitian yang serupa, peneliti sarankan dalam penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih banyak sumber dan referensi yang terkait dengan motivasi kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja agar hasilnya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi, serta menambah responden dan memperluas sampel maupun populasi serta mengganti objek penelitian, agar hasil penelitian selanjutnya dapat lebih beragam dan lebih bervariasi.