

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Motivasi dengan Kinerja pada Karyawan PT ANGKASA PURA II (PERSERO), maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas kerja, keterampilan kerja, keterampilan kerja, kerjasama, disiplin, dan tanggung jawab.
2. Kepuasan kerja adalah perasaan positif dan sikap yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji/pembayaran, promosi, pengawasan dan rekan kerja.
3. Motivasi adalah dorongan yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pada karyawan. Artinya jika kepuasan kerja tinggi, maka kinerja karyawan juga akan tinggi, dan sebaliknya jika kepuasan kerja rendah, maka kinerja karyawan juga akan rendah.
5. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pada karyawan. Artinya jika motivasi tinggi, maka kinerja karyawan juga akan tinggi, dan sebaliknya jika motivasi rendah, maka kinerja karyawan juga akan rendah.

6. Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi dengan kinerja pada karyawan. Artinya jika kepuasan kerja dan motivasi tinggi, maka kinerja karyawan juga akan tinggi, dan sebaliknya jika kepuasan kerja dan motivasi rendah, maka kinerja karyawan juga akan rendah. Kontribusi kinerja karyawan ditentukan secara simultan oleh kepuasan kerja dan motivasi sebesar 52%, sisanya sebesar 48% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Implikasi

Kepuasan kerja dan motivasi pada karyawan mempunyai pengaruh terhadap meningkat atau menurunnya kinerja karyawan di PT ANGKASA PURA II (Persero). Hal ini menunjukkan bahwa kedua hal tersebut memiliki peranan yang penting dalam meningkatnya kinerja karyawan.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi agar mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Agar setiap karyawan mampu berkinerja secara optimal maka perlunya pemenuhan kebutuhan baik dari sisi gaji, peningkatan pengawasan, hubungan yang baik dengan rekan kerja, kesempatan promosi yang adil, dan pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

Selain itu, di dalam diri karyawan juga harus memiliki suatu dorongan untuk bekerja lebih baik. Dorongan tersebut dapat dimunculkan dari dalam diri karyawan,

maupun penguatan yang dilakukan oleh perusahaan berupa pujian maupun penghargaan.

Implikasi dari penelitian ini adalah peningkatan kepuasan kerja dan motivasi yang baik akan mampu menciptakan kinerja pada karyawan yang optimal. Di samping itu, banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja dari karyawan dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu sekiranya perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran kepada perusahaan agar:

1. Perusahaan dapat lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan, terutama dalam hal pemberian kesempatan promosi terhadap karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara sistem promosi yang lebih transparan dalam hal informasi. Pimpinan juga sebaiknya lebih objektif dalam menentukan pegawai yang akan mendapatkan promosi di perusahaan. Sehingga diharapkan hasil kerja karyawan meningkat, karena lebih memiliki rasa puas dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
2. Perusahaan dapat lebih memperhatikan motivasi karyawan, terutama motivasi dari luar diri karyawan. Motivasi tersebut dapat berupa pemberian pujian, penghargaan, promosi, hukuman, serta perhatian yang lebih kepada karyawan.

Diharapkan dengan pemberian motivasi tersebut dapat membuat karyawan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.