

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan PT Budi Agung Sentosa tidak dapat dibuat secara pasti karena saya tidak memiliki akses langsung ke data atau penelitian yang spesifik terkait perusahaan tersebut. Namun, umumnya dorongan bekerja dan rasa puas dalam bekerja memiliki dampak penting terhadap keterikatan karyawan di suatu organisasi. Berikut adalah sejumlah poin yang dapat dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan yang mungkin:

1. **Motivasi Kerja:** Motivasi kerja adalah faktor internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan kinerja yang tinggi. Jika karyawan merasa termotivasi di tempat kerja, mereka cenderung merasa lebih terikat pada perusahaan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan karyawan.
2. **Kepuasan Kerja:** Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan atau ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap perusahaan. Faktor-faktor seperti kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang baik, peluang pengembangan, dan pengakuan atas prestasi kerja dapat berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi.
3. **Keterikatan Karyawan:** Keterikatan karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terhubung, berkomitmen, dan beridentifikasi dengan organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang merasa keterikatan akan cenderung memiliki motivasi yang tinggi, merasa loyal terhadap perusahaan, dan berusaha untuk berkontribusi secara positif.

Secara umum, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi memiliki potensi untuk meningkatkan keterikatan karyawan terhadap PT Budi Agung Sentosa. Namun, penting untuk dicatat bahwa kesimpulan ini hanya bersifat umum dan tidak dapat dianggap sebagai kebenaran absolut tanpa mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual dan variabel lain yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan dalam konteks spesifik perusahaan tersebut.

## **5.2 Keterbatasan Masalah**

Saya tidak memiliki informasi spesifik tentang PT Budi Agung Sentosa atau penelitian yang spesifik mengenai keterikatan karyawan di perusahaan tersebut. Namun, secara umum, saya dapat memberikan gambaran tentang keterbatasan pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan di suatu perusahaan.

1. Faktor Eksternal: Terkadang, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan dapat terbatas oleh faktor-faktor eksternal di luar kendali individu atau perusahaan. Misalnya, jika ada masalah di lingkungan kerja seperti ketidakadilan, kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir, atau kebijakan perusahaan yang tidak mendukung kesejahteraan karyawan, hal ini dapat mengurangi keterikatan karyawan terlepas dari tingkat motivasi dan kepuasan mereka.
2. Perbedaan Individu: Setiap individu memiliki preferensi, kebutuhan, dan harapan yang berbeda terkait pekerjaan. Motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat bervariasi antara individu, dan strategi yang efektif dalam memotivasi atau memenuhi kepuasan karyawan tertentu mungkin tidak berlaku secara universal. Oleh karena itu, pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan mungkin tidak selalu konsisten di seluruh organisasi.

3. Kompleksitas Keterikatan: Keterikatan karyawan melibatkan faktor-faktor yang lebih kompleks daripada sekadar motivasi kerja dan kepuasan kerja. Faktor seperti ikatan sosial di tempat kerja, perasaan memiliki arti penting dalam organisasi, dan identifikasi dengan nilai-nilai perusahaan juga dapat mempengaruhi keterikatan karyawan. Oleh karena itu, motivasi kerja dan kepuasan kerja, meskipun penting, mungkin hanya merupakan sebagian dari persamaan yang lebih luas.

Untuk memahami secara spesifik tentang keterikatan karyawan di PT Budi Agung Sentosa, direkomendasikan untuk merujuk pada penelitian, survei, atau sumber daya internal perusahaan yang mungkin menyediakan informasi yang lebih terperinci tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan di organisasi tersebut.

### **5.3 Saran**

Berikut adalah beberapa saran mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan di PT Budi Agung Sentosa:

1. Meningkatkan komunikasi internal: Memastikan bahwa saluran komunikasi yang efektif ada di tempat untuk memperoleh masukan dari karyawan dan memberikan umpan balik secara teratur. Komunikasi yang baik dapat membantu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta memperkuat keterikatan karyawan dengan perusahaan.
2. Memberikan pengakuan dan apresiasi: Mengakui dan menghargai kontribusi karyawan secara teratur dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Dengan memberikan penghargaan, baik dalam bentuk penghargaan formal maupun pujian informal, karyawan merasa dihargai dan diakui atas upaya mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan keterikatan mereka dengan perusahaan.

3. Memberikan kesempatan pengembangan karir: Memberikan peluang pengembangan karir kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Ini dapat dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan, promosi internal, atau memberikan tanggung jawab yang lebih besar. Karyawan yang melihat peluang untuk berkembang di perusahaan akan lebih cenderung terikat dan termotivasi.
4. Mempromosikan lingkungan kerja yang sehat: Menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung dapat berdampak positif pada kepuasan kerja dan keterikatan karyawan. Hal ini melibatkan memastikan keseimbangan kerja-hidup yang baik, memberikan dukungan psikologis dan emosional, serta memfasilitasi kerjasama tim yang positif.
5. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan: Mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi mereka dapat memberikan rasa kepemilikan dan meningkatkan motivasi kerja. Dengan merasa terlibat dan memiliki suara dalam perusahaan, karyawan akan merasa lebih terikat dengan visi dan tujuan perusahaan.
6. Memberikan imbalan yang adil dan kompensasi yang kompetitif: Memastikan bahwa sistem imbalan dan kompensasi yang adil dan kompetitif tersedia dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai dengan kompensasi yang sesuai dan adil akan cenderung lebih terikat dengan perusahaan.
7. Membangun budaya kerja yang positif: Menciptakan budaya kerja yang positif yang mendorong kerjasama, kolaborasi, dan pengakuan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Hal ini dapat dicapai melalui kebijakan yang mendukung kerja tim, mendukung inisiatif karyawan, dan mempromosikan nilai-nilai perusahaan.

Penting untuk diingat bahwa setiap perusahaan memiliki karakteristik dan kebutuhan yang unik, oleh karena itu, penting untuk mengadaptasi saran-saran ini sesuai dengan situasi PT Budi Agung Sentosa dan mempertimbangkan preferensi dan kebutuhan karyawan perusahaan tersebut.

