

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang dianggap bermanfaat bagi PT. Pertiwi Agung. Penelitian ini mencoba meneliti mengenai hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja di PT. Pertiwi Agung. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan, maka kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara perhitungan dalam penelitian diketahui kepuasan kerja dan motivasi kerja terdapat hubungan sangat signifikan.
2. Variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja bertanda (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan pada PT. Pertiwi Agung.
3. Berdasarkan kategorisasi subjek diketahui bahwa hasil kepuasan kerja dan motivasi kerja rendah. Diartikan karyawan mempunyai permasalahan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerjanya.
4. Korelasi / hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi di PT. Pertiwi Agung adalah sangat kuat sebesar ( $r_{xy} = 0.413^{**}$ ) dan ( $p = 0.000$ ). diartikan bahwa hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja di PT. Pertiwi Agung sangat kuat karena ( $< 0.001$ ).
5. Pada variabel kepuasan dan motivasi diketahui laki-laki berada pada tingkat terendah, dikarenakan laki-laki mempunyai beban tanggungjawab di keluarga sehingga laki-laki lebih mempunyai penurunan di kepuasan kerja dan motivasi kerjanya.
6. Dilihat dari nilai rata-rata aspek kepuasan kerja menunjukkan komunikasi, tipe pekerjaan, dan prosedur operasional memiliki nilai rata-rata rendah. Sedangkan aspek motivasi kerja menunjukkan penghargaan, keselamatan dan keamanan, sosial memiliki nilai rata-rata terendah.

## **5.2 Saran**

Setelah mengadakan penelitian dan menganalisa penelitian serta menyimpulkan data-data yang diperoleh, untuk mencapai tujuan PT. Pertiwi Agung terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawannya ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut:

### **5.2.1. Saran Teoritis**

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran teoritis yang dapat peneliti ajukan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya, diantaranya adalah:

- a. Pada penelitian ini ditemukan bahwa terdapat faktor motivasi kerja seperti; gaji, promosi, tunjangan, rekognisi, rekan kerja, tipe pekerjaan, dan komunikasi kurang lebih sama dengan aspek kepuasan kerja seperti; upah, kondisi kerja, sikap manajemen terhadap karyawan, sikap antar temen sejawat, kebutuhan karyawan berprestasi, insentif, dan promosi. Pada peneliti selanjutnya hendaknya lebih dalam membahas faktor lain seperti; situasi kerja, kondisi kerja, sikap manajemen terhadap karyawan. Agar data yang didapat lebih comprehensif dan benar-benar menggambarkan organisasi secara menyeluruh.
- b. Hasil penelitian ini terdapat diketahui aspek-aspek yang rendah diantaranya; komunikasi, penghargaan, sosial, keselamatan dan keamanan, tipe pekerjaan, dan prosedur operasional, penelitian ini juga dilaksanakan pada perusahaan farmasi. Bagi peneliti selanjutnya menambahkan tempat penelitian pada perusahaan dibidang lain dan melihat aspek yang rendah.
- c. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan data kualitatif untuk dapat lebih menguatkan data yang diperoleh ataupun juga sebagai data tambahan dalam proses pemilihan intervensi yang sesuai untuk maslaah yang ada di perusahaan.
- d. Fenomena dalam penelitian ini terlalu umum. Maka bagi penelitian lain agar menggali lebih dalam mengenai fenomena yang terjadi dalam penelitian.

### 5.2.2. Saran praktis

- a. Bagi perusahaan, hasil dari kepuasan kerja ditemukan bahwa aspek yang dirasa paling tidak memuaskan bagi karyawan, yaitu seperti; komunikasi, tipe pekerjaan, dan prosedur operasional. Dengan memperhatikan aspek tersebut perusahaan diharapkan lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti aspek komunikasi dan tipe pekerjaan perusahaan mengadakan meeting dalam waktu seminggu 1 atau 2 kali agar dapat berdiskusi mengenai permasalahan dalam pekerjaan atau hambatan dalam pekerjaan. Sedangkan aspek prosedur operasional perusahaan mendiskusikan dalam pembuatan prosedur operasional kepada manajemen agar prosedur tersebut adil untuk semua karyawan.
- b. Hasil dari motivasi kerja ditemukan bahwa aspek yang dirasa menurunkan motivasi kerja karyawan, yaitu seperti; Penghargaan, keselamatan dan kemaman, sosial. Dari permasalahan aspek penghargaan perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi, sedangkan untuk keselamatan dan keamanan perusahaan jauh lebih baik memberikan jadwal pertukaran *shift* lebih lama dua minggu sekali. Dan untuk permasalahan sosial perusahaan membuat pelatihan yang dilakukan outdoor dan diikutsertakan dari berbagai karyawan di setiap departemen dan atasan dari masing-masing departemen tujuannya agar karyawan dapat menumbuhkan kelekatan antar karyawan juga dengan atasan.