

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di PT XYZ”. maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT XYZ.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ.
4. Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT XYZ.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses penelitian ini, peneliti menghadapi beberapa kendala. Salah satu hambatan utama adalah tidak diperolehnya data kuantitatif terkait kinerja karyawan dari PT XYZ yang diperlukan untuk melengkapi latar belakang penelitian. Selain itu, terdapat kendala dalam memperoleh izin dari perusahaan, sehingga peneliti harus menjaga kerahasiaan nama perusahaan tempat penelitian dilakukan.

5.3 Saran

Penelitian ini menyatakan adanya pengaruh antar variabel independent dan variabel dependen, maka kebijakan perusahaan tentang motivasi, kepuasan kerja serta kinerja karyawan akan bermanfaat bagi karyawan PT XYZ.

Peneliti membuat beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan dan Karyawan

- a. Pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan berpengaruh pada hasil kinerja mereka, maka perusahaan perlu memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan karyawan serta memastikan jenjang karir yang jelas, sehingga karyawan memiliki tujuan dan termotivasi dalam bekerja. Selain itu, perusahaan harus memperhatikan prestasi kerja karyawan dengan menyediakan sistem penghargaan insentif, serta memberikan umpan balik yang membangun.
- b. Perusahaan perlu menetapkan upah yang sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan standar industri, hal ini dapat meningkatkan kepuasan karyawan sekaligus memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Selain itu juga perusahaan perlu menerapkan sistem promosi yang transparan dan berbasis kinerja agar karyawan merasa dihargai. Dengan sistem promosi yang adil, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
- c. Perusahaan perlu membangun budaya kerja yang mendukung kolaborasi antar karyawan dengan menciptakan komunikasi yang terbuka dan efektif. Program pelatihan tim, kegiatan team-building, serta sistem apresiasi bagi kerja sama yang baik dapat diterapkan untuk meningkatkan kekompakan. Lingkungan kerja yang harmonis akan mendorong karyawan lebih produktif dan berkontribusi maksimal. Selain itu, perusahaan perlu menetapkan standar kerja yang baik dengan mengadakan pelatihan rutin serta meningkatkan keterampilan karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan melakukan

evaluasi kinerja secara adil akan membantu meningkatkan kualitas kerja. Dengan dukungan yang memadai, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan mencapai hasil yang maksimal.

- d. Motivasi dalam bekerja perlu diperhatikan agar dapat memberikan kepuasan terhadap perusahaan, sehingga karyawan akan mendapat promosi jabatan yang lebih baik untuk mengembangkan karir agar kinerja di perusahaan ini dapat meningkat.

2. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya kedalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.

3. Bagi Akademis

Sebagai upaya memperluas wawasan dan pemahaman, penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti berikutnya serta menjadi bahan rujukan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian terkait variabel tersebut.