BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karyawan PT. Nagamas Putera Jaya secara keseluruhan telah menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, tersedianya peralatan kerja yang memadai merupakan unsur paling tinggi dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, sebaliknya rendahnya tunjangan kecelakan kerja yang diberikan perusahaan menjadi indikator pendorong motivasi yang paling rendah.
2. Tingkat kepuasan kerja karyawan masuk kedalam kriteria tinggi, artinya secara keseluruhan karyawan telah merasa puas atas gaji, promosi, rekan kerja dan supervisi yang dilakukan oleh atasan. Indikator kepuasan kerja yang memiliki persentase skor tertinggi adalah kepuasan atas atasan, hal ini berarti efektivitas kepemimpinan dalam perusahaan telah berjalan dengan baik, sehingga memberikan kepuasan yang tinggi bagi karyawan, sebaliknya beban pekerjaan yang tinggi telah menyebabkan tingginya rasa tidak puas karyawan.
3. Hasil katagorisasi kinerja karyawan PT. Nagamas Putera Jaya didapat hasil bahwa secara rata-rata kinerja karyawan masuk dalam kriteria tinggi. Indikator kinerja karyawan yang tertinggi ditunjukkan oleh kualitas kerja,

sedangkan indikator yang memiliki kriteria sedang adalah efektivitas sumber daya yang tersedia dalam perusahaan dan kebutuhan terhadap pengawasan.

4. Motivasi kerja memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja karyawan karyawan, sedangkan dan kepuasan memiliki korelasi yang sedang. Secara simultan maupun parsial motivasi dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja adalah sebesar 50,7% dan secara parsial motivasi lebih besar pengaruhnya dibandingkan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5.2. Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Pihak perusahaan dalam memberiaan asuransi kerja sebaiknya diberikan secara merata terutama bagi karyawan yang baru masuk, hal ini perlu dilakukan mengingat tidak semua karyawan mendapatkan asuransi kecelakaan kerja. Adanya perhatian tersebut diharapkan motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat diwaktu yang akan datang.
2. Masih rendahnya kepuasan pegawai atas pekerjaan itu sendiri, maka pimpinan sebaiknya menyesuaikan beban dan volume pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan.
3. Perusahaan sebaiknya menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan terutama menyangkut kualitas kerja melalui program pelatihan secara berkala, sebaliknya pimpinan perlu mengefektifkan fungsi pengawasan serta pemberian

reward and punishment yang objektif dan transparan kepada karyawan, sehingga karyawan menjadi lebih baik dalam mengoptimalkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan pada masa yang akan datang.

4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperhatikan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diluar motivasi dan kepuasan kerja, selain itu juga disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat diperdalam dan dilengkapi dengan kuesioner terbuka, mengingat masih banyaknya keterbatasan dalam penelitian ini.