BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap keinginan berpindah, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan kontrak termasuk dalam klasifikasi sedang, berarti tingkat kepuasan karyawan kontrak cukup dipenuhi oleh perusahaan baik dari aspek isi pekerjaan, supervisi, organisasi, kesempatan untuk maju, gaji, rekan kerja dan kondisi pekerjaan.
2. Motivasi kerja karyawan kontrak pada PT Primarindo Asia secara keseluruhan masuk dalam kriteria sedang, hal ini ditunjukan dengan persentase skor dari penghargaan terhadap pekerjaan, komunikasi dan informasi serta persaingan, partisipasi dan kebanggaan yang berada pada kriteria sedang. Ini berarti tingkat motivasi kerja karyawan kontrak cukup didorong oleh kondisi internal perusahaan.
3. Keinginan pindah karyawan kontrak PT Primarindo Asia termasuk dalam katagori sedang, terutama tersedianya alternatif pekerjaan sebagai karyawan di perusahaan lain yang mendapatkan respon paling tinggi dari karyawan.

4. Kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan kontrak. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan kontrak
5. Motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan dalam mendorong keinginan berpindah. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah dari karyawan kontrak
6. Kepuasan kerja memberikan pengaruh langsung dan tidak langsung dalam mendorong keinginan berpindah, hal ini berati kepuasan kerja bisa meningkatkan keinginan berpindah secara langsung tetapi kepuasan kerja yang tinggi bisa meningkatkan keinginan berpindah jika disertai dengan motivasi kerja yang tinggi pula.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran diantaranya :

1. Kepuasan kerja karyawan perlu untuk ditingkatkan terutama menyangkut masalah gaji dan keuntungan finansial lainnya yang masih rendah. Hal ini dapat dilakukan dengan menaikan gaji pokok dan juga memberikan uang tambahan untuk transportasi
2. Motivasi kerja karyawan kontrak yang masih rendah terutama dalam hal disiplin dan tanggungjawab terhadap pekerjaan dapat ditingkatkan melalui pengawasan

dan ketegasan sanksi. Hal ini diperlukan untuk mendorong tanggung jawab pegawai untuk tidak meninggalkan pekerjaan dalam kondisi terbengkalai.

3. Keinginan berpindah dari karyawan kontrak yang cukup tinggi perlu mendapat perhatian yang lebih serius dari manajemen perusahaan terutama menyangkut keinginan karyawan untuk pindah ke perusahaan lain. Manajemen perlu melakukan evaluasi ulang dengan sistem kontrak kerja yang selama ini diterapkan, batas kontrak kerja yang hanya berlaku 1 tahun dapat diperpanjang hingga 2 atau tiga tahun.
4. Kepuasan kerja yang signifikan pengaruhnya terhadap motivasi kerja, maka perusahaan selain perlu meningkatkan penghargaan dalam bentuk gaji yang lebih layak dan adil juga perlu meningkatkan jalinan komunikasi interpernal, sehingga rasa puas karyawan tetap tinggi walaupun statusnya masih sebagai karyawan kontrak.
5. Motivasi kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah, sehingga faktor pembentuk motivasi kerja karyawan harus ditingkatkan terutama menyangkut penghargaan agar keinginan dari karyawan untuk berpindah pekerjaan dapat dikurangi
6. Kepuasan kerja secara langsung dan tidak langsung dan positif pengaruhnya terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak, hal ini menunjukkan walaupun ada kepuasan dalam bekerja tetapi keinginan karyawan untuk pindah tetap tinggi. Hal ini dapat dikurangi dengan cara memberikan kesempatan yang lebih terbuka

kepada karyawan kontrak untuk menjadi karyawan tetap jika mampu menunjukkan prestasi kerja yang baik