BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian kesejahteraan karyawan PT. Mitra Insan Utama Bandung, dengan indikator ekonomi, fasilitas serta pelayanan yang rata-rata berada dalam kategori cukup baik, hanya saja untuk hal-hal tertentu seperti fasilitas kantin dan pemberian gaji atau insentif yang diterima karyawan masih belum atau jauh dari harapan karyawan.
2. Karyawan PT. Mitra Insan Utama Bandung, secara umum memiliki motivasi kerja yang tergolong cukup baik hal ini terlihat dari indikator motivasi kerja yaitu tanggung jawab yang dominan lebih menggambarkan bahwa karyawannya mempunyai tanggung jawab yang baik
3. Karyawan PT.Mitra Insan Utama Bandung memiliki prestasi kerja yang tergolong baik, namun untuk hal tertentu seperti pada indikator pengembangan ke arah individu yaitu pemberian promosi jabatan bagi karyawan berprestasi, perusahaan dirasa kurang memperhatikan hal tersebut.

4. Kesejahteraan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Mitra Insan Utama Bandung dengan kontribusi pengaruh variabel kesejahteraan karyawan yang besar terhadap motivasi kerja
5. Secara parsial Kesejahteraan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mitra Insan Utama Bandung dengan kontribusi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung melalui Motivasi Kerja sebesar 12,3%, sehingga total pengaruh yang diberikan Kesejahteraan Karyawan terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar 41,6%. Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mitra Insan Utama Bandung dengan kontribusi pengaruh langsung sebesar 20% dan pengaruh tidak langsung melalui Kesejahteraan Karyawaan sebesar 12,3%, sehingga total pengaruh yang diberikan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar 32,3%. Sedangkan secara simultan Kesejahteraan Karyawan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mitra Insan Utama Bandung dengan kontribusi pengaruh yang diberikan sebesar 73,9% sedangkan sebanyak 26,1% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti *(epsilon)*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti ingin memberikan saran yang dapat dijadikan masukan kepada PT. Mitra Insan Utama Bandung, yaitu :

1. Kesejahteraan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan, untuk itu menjaga dan terus mengupayakan perbaikan kesejahteraan bagi karyawannya perlu dilakukan oleh perusahaan. Lalu masih terbatasnya fasilitas kafetaria dan kesesuain nilai insentif yang diterima karyawan, maka manajemen perusahaan sebaiknya menambah fasilitas kafetaria/kantin dengan cara membuka sendiri atau menjalin kerjasama dengan pihak lain untuk membuka kantin dalam lingkungan perusahaan. Sementara itu berkaitan dengan gaji, uang makan, serta bonus atau insentif, maka pimpinan sebaiknya memberikan insentif yang lebih menarik yang disesuaikan dengan harapan agar karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Pada faktor motivasi kerja masih perlu adanya peningkatan hubungan kerja yang lebih baik antara pimpinan dengan karyawan. Pimpinan perlu lebih sering turun ke bawah menjalin komunikasi dengan para bawahan serta membimbing karyawan agar bekerja secara baik, sehingga diharapkan karyawan lebih termotivasi untuk lebih mencintai

pekerjaannya karena merasa mendapat dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugasnya.

3. Berdasarkan pada hasil kajian di atas sangat jelas bahwa variabel kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja erat hubungannya dengan prestasi kerja karyawan. Perusahaan seyogyanya memperhatikan variabel kesejahteraan karyawan ini guna meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena motivasi kerja tersebut akan berdampak langsung pada prestasi kerja karyawan.