BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Makmur Agung Cimahi, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut

1. Kepuasan kerja yang didalamnya diukur melalui 3 indikator, yaitu kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap rekan kerja dan kepuasan terhadap atasan. Indikator kepuasan terhadap gaji memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan kepuasan terhadap atasan memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori kurang baik. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori kurang baik. Oleh karena itu kepuasan kerja di CV. Makmur Agung Cimahi masih harus dibenahi dan disadari oleh perusahaan.
2. Motivasi kerja yang ada di CV. Makmur Agung Cimahi berada pada kategori kurang baik, terdiri dari 5 indikator yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Indikator kebutuhan fisik yang memperoleh persentase tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator kebutuhan keamanan dan kebutuhan harga diri memperoleh persentase

terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori kurang baik, maka dari itu motivasi kerja ini harus lebih diperhatikan kembali oleh perusahaan.

3. Dari 5 indikator kinerja karyawan, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif. Indikator kerjasama memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator tanggung jawab memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum ukuran untuk kinerja karyawan masuk ke dalam kategori kurang baik sehingga perlu dilakukan evaluasi dalam agar terciptanya peningkatan kinerja dari setiap karyawan di perusahaan ini.
4. Secara parsial dan simultan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Makmur Agung Cimahi.

5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Makmur Agung Cimahi, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh:

1. Penerapan kepuasan kerja masih berjalan kurang baik di CV. Makmur Agung Cimahi. Oleh karena itu diharapkan pengusaha lebih bijak dalam

mengambil setiap keputusan ataupun dalam bersikap karena dengan hal ini akan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan. Selain itu komunikasi antar setiap karyawan akan mengakibatkan karyawan bisa merasa nyaman dalam bekerja.

2. Motivasi kerja di CV. Makmur Agung Cimahi masih berjalan kurang baik. Oleh karena itu pemilik usaha harus lebih memperhatikan dalam segala aspek yang dibutuhkan oleh setiap karyawan yaitu diantaranya adalah gaji dan tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan agar karyawan yang ada di perusahaan merasa aman dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan.
3. Kinerja karyawan di CV. Makmur Agung Cimahi Bandung masih berjalan kurang baik. Maka dari itu terdapat hal yang disarankan kepada pihak perusahaan yaitu dengan selalu memperhatikan kinerja setiap karyawan yang ada agar bisa maksimal dalam bekerja dengan menyesuaikan tanggung jawab yang di terima masing – masing karyawan.
4. Pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Makmur Agung Cimahi bisa dibilang baik, pada kondisi ini seharusnya bisa dimanfaatkan perusahaan untuk lebih mampu menerapkan kepuasan kerja dan motivasi kerja yang baik pada perusahaan tersebut agar terciptanya kinerja karyawan yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.