

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan diskusi yang dilakukan di Rs. Citra Sari Husada Kosambi Karawang terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian Motivasi ( $X_1$ ) di Rs. Citra Sari Husada Kosambi Karawang berada pada kriteria Baik, yang artinya responden menyatakan bahwa motivasi karyawan sudah baik. Hal tersebut dibuktikan dalam jawaban dari 8 indikator dan 15 pernyataan dengan kriteria baik, jawaban dengan kriteria baik ada 15 pernyataan yaitu, pada indikator, mengembangkan kreatifitas, antusias untuk berprestasi tinggi, Sense of belonging, Sense of importance, Sense of achievement, Sense of participation, Dorongan memiliki kedudukan yang baik, Dorongan menggerakkan kemampuan untuk mencapai kekuasaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) di Rs. Citra Sari Husada Kosambi Karawang pada kriteria Baik, yang artinya responden menyatakan bahwa kepuasan kerja pada perusahaan adalah baik. Hal tersebut dibuktikan dalam jawaban dari 10 indikator dan 15 pernyataan. Ada 15 Jawaban dengan kriteria baik yaitu, pada indikator, Pekerjaan yang sesuai kemampuan, Pekerjaan yang secara mental menantang, besarnya gaji, kecepatan pembayaran gaji, kesempatan untuk maju, cara pemilihan promosi, pengawasan yang diberikan pimpinan, kepuasan hubungan dengan rekan kerja, kepuasan hubungan dengan atasan, kepuasan atas lingkungan fisik ditempat kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di Rs. Citra Sari Husada Kosambi Karawang berada pada kriteria baik, yang artinya responden menyatakan bahwa Karyawan Rs. Citra Sari Husada Kosambi Karawang sudah bekerja dengan baik. Hal tersebut dibuktikan dalam jawaban dari 10 indikator dengan 15 pernyataan yaitu pada kriteria baik. Jawaban dengan skor baik pada indikator, Saya mampu mengerjakan tugas dengan teliti dengan skor 339. Skor tersebut menunjukkan bahwa karyawan sudah menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mampu mengerjakan tugas dengan teliti.

4. Terdapat korelasi antara Motivasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,996 dengan mempunyai tingkat hubungan yang cukup tinggi dan satu arah karena nilainya positif yang artinya jika Motivasi ( $X_1$ ) baik maka Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) Meningkat.
5. Ditemukan adanya pengaruh yang positif secara parsial antara motivasi dan kepuasan kerja, dimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja secara positif sebesar 0,001 atau sebesar 0,01%. Dan terdapat pengaruh positif secara parsial kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,991 atau sebesar 99,1%.
6. Terdapat pengaruh secara simultan yang cukup signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dalam nilai koefisien sebesar 0,996 atau sebesar 99,6% dan masih terdapat pengaruh variabel lain yaitu sebesar 0,4% sedangkan sisanya 0,4%.

## 5.2 Saran

Berikut ini adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan sehubungan dengan hasil pencarian:

1. Berdasarkan penelitian bahwa perusahaan perlu meninjau kembali tentang motivasi. Hal ini terbukti karena indikator Saya mendorong diri saya untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik mendapatkan nilai terendah. Pemimpin perusahaan di harapkan memberikan perhatian pada setiap motivasi karyawan agar bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
2. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa pemimpin perlu meninjau kembali bagaimana meningkatkan motivasi kerja dengan baik
3. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa dalam hal ini kepuasan kerja sudah baik, namun tidak menutup kemungkinan karyawan kurang puas pada perusahaan yang mengakibatkan pekerjaan karyawan tidak akan selesai tepat waktu, untuk itu pemimpin seringkali memberikan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan cara memberikan penghargaan sehingga karyawan tetap termotivasi.

4. Berdasarkan penelitian untuk masalah kepuasan yang di alami karyawan berada di kategori baik/tinggi yang atinya pemimpin harus lebih memperhatikan karyawan dan lebih sering berkomunikasi sehingga menjalin kedekatan terhadap karyawan dan memberikan pengarahan serta motivasi.
5. Berdasarkan penelitian ini kinerja karyawan di dalam kategori baik tetapi untuk meningkatkan lagi kinerja membutuhkan beberapa cara diantaranya dengan mengadakan rotasi pekerjaan agar karyawan tidak merasa bosan dengan pekerjaannya, memberikan tantangan baru kepada karyawan juga membantu karyawan tersebut berkembang selain dengan mengadakan pelatihan–pelatihan terhadap kemampuan karyawan.
6. Motivasi dan kepuasan kerja secara bersama–sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu Rs. Intan Barokah karawang harus berupaya untuk tetap memberikan motivasi, serta diharapkan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan untuk tetap menjaga atau meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan instansi bisa tercapai



