

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan, maka dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja (X1) pada departemen produksi PT. Tato berada pada kriteria tidak baik, hal tersebut dibuktikan dengan 20 pertanyaan yang diajukan dan berada pada kriteria tidak baik dengan rata – rata skor 246 dan rentang skala berada pada 172 – 249, sehingga disimpulkan karyawan pada departemen produksi PT. Tato memiliki motivasi kerja yang kurang baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja (X2) pada departemen produksi PT. Tato berada pada kriteria cukup baik, hal tersebut dibuktikan dengan 10 pertanyaan yang diajukan dan berada pada kriteria cukup baik dengan rata – rata skor 250 dan rentang skala berada pada 249 – 326, sehingga disimpulkan karyawan pada departemen produksi PT. Tato memiliki lingkungan kerja yang cukup baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja (Y) pada departemen produksi PT. Tato berada pada kriteria tidak puas, hal tersebut dibuktikan dengan 15 pertanyaan yang diajukan dan berada pada kriteria tidak puas dengan rata – rata skor 247 dan rentang skala berada pada 172 – 249, sehingga disimpulkan karyawan pada departemen produksi PT. Tato memiliki kepuasan kerja yang tidak puas.
4. Berdasarkan hasil pengujian data yang diolah dengan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 26, terlihat dari nilai signifikansi $0,230 > 0,05$ dengan hasil t hitung $1.208 < t$ tabel 1.986, artinya H1 ditolak dan Ho diterima, hingga disimpulkan tidak terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada departemen produksi PT. Tato.
5. Berdasarkan hasil pengujian data yang diolah dengan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 26, terlihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan hasil t hitung $6.610 > t$ tabel 1.986, artinya H2 diterima dan Ho ditolak, hingga disimpulkan terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada departemen produksi PT. Tato.

6. Berdasarkan hasil pengujian data yang diolah dengan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 26, terlihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan hasil f hitung $45.007 > f$ tabel 3.094, artinya H_3 diterima dan H_0 ditolak, hingga disimpulkan terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada departemen produksi PT. Tato. Kemudian dari hasil *output model summary* pada *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 26 menunjukkan nilai *R Square* 0.495 atau sebesar 49.5%, yang berarti pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada departemen produksi PT. Tato sebesar 49.5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti seperti gaji, kinerja karyawan, keamanan kerja dan kompensasi.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Pada motivasi kerja melalui pertanyaan bagaimana kelengkapan alat pelindung diri yang sesuai dengan standar K3 untuk seluruh karyawan dianggap kurangnya motivasi yang mengakibatkan rasa tanggung jawab atas keselamatan terhadap diri sendiri menurun. Oleh karena itu, PT. Tato lebih memperhatikan dan mengawasi tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja serta memberikan pengertian secara berkelanjutan mengenai bahaya – bahaya yang dapat terjadi dari pekerjaan yang mereka lakukan agar tetap dalam kondisi baik dan aman pada saat bekerja.
2. Pada motivasi kerja melalui pertanyaan bagaimana perusahaan melihat dan mengembangkan potensi karyawan di PT. Tato dianggap kurang baik dalam memaksimalkan pelaksanaan kegiatan pengembangan karir yang memang perlu untuk karyawan memiliki keahlian dalam bekerja. Oleh karena itu, PT. Tato diharapkan agar dapat melaksanakan pelatihan mengenai bidang pekerjaan karyawan dalam pengembangan potensi diri, agar karyawan mengetahui apa saja potensi yang mereka miliki untuk dikembangkan lebih lanjut dan sesuai dengan kemampuan masing – masing karyawan, PT. Tato pun hendaknya memiliki keaktifan dalam memberikan ide atau motivasi terkait hal pengembangan diri, sehingga karyawan bersemangat dan akhirnya perusahaanpun memiliki karyawan yang kreatif.
3. Pada lingkungan kerja melalui pertanyaan bagaimana sarana angkut yang ada ditempat kerja PT. Tato dirasakan kondisi transportasi yang ada perlu perbaikan secara rutin karena penggunaan sarana angkut tersebut sering digunakan. Oleh karena itu, pihak PT.

Tato diharapkan dapat meningkatkan dan memfasilitasi sarana angkut untuk menopang, mempercepat dan memudahkan karyawan dalam memenuhi kebutuhan pengiriman tanpa merasa khawatir dalam menggunakan sarana tersebut.

4. Pada lingkungan kerja melalui pertanyaan bagaimana hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan lainnya ditempat kerja PT. Tato dianggap keadaan tersebut yang kurang harmonis. Oleh karena itu, PT. Tato diharapkan dapat mendorong karyawan secara individu maupun kelompok untuk menjaga lingkungan kerja yang baik serta kondusif dengan cara saling berkomunikasi dan tumbuhkan rasa saling menghargai yang dapat membuat karyawan nyaman dalam hal hubungan kerja karyawan dengan karyawan, tanpa merasa terganggu secara emosional.
5. Pada kepuasan kerja melalui pertanyaan bagaimana kebijakan karyawan kontrak yang dirasakan oleh karyawan merasakan kecemasan dan khawatir terhadap kontrak kerja yang belum pasti atas peraturan perusahaan saat ini. Oleh karena itu, pihak PT. Tato diharapkan dapat melakukan evaluasi terhadap kebijakan kepada karyawan kontrak dan melakukan sosialisasi tentang kebijakan tersebut kepada seluruh karyawan agar karyawan dapat menyesuaikan diri dan merasakan kepuasan dengan kebijakan yang berlaku.
6. Pada kepuasan kerja melalui pertanyaan bagaimana perusahaan memberikan jaminan sosial terhadap seluruh karyawan di PT. Tato masih terdapat peraturan perundang – undangan terkait dengan jaminan sosial kepada karyawan yang belum komperhensif dan berkesinambungan. Oleh karena itu, pihak PT. Tato diharapkan memperhatikan dan menerapkan sistem jaminan sosial yang sesuai dengan perarutan pemerintah agar dapat memenuhi kebutuhan dasar jaminan sosial karyawan, sehingga karyawan merasakan bahwa jaminan sosial adalah suatu bentuk perlindungan untuk karyawan dalam bekerja.