

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengolahan data serta analisis data, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :
 - a) Tingkat kepuasan kerja karyawan PT. X dikategorikan tinggi, hal yang paling mempengaruhi tingginya kepuasan kerja karyawan adalah hubungan antara rekan kerja yang baik.
 - b) Tingkat motivasi kerja karyawan PT. X dikategorikan menengah kebawah, lebih dari sepertiga karyawannya memiliki tingkat motivasi rendah, dan hal yang paling mempengaruhi rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan adalah faktor umpan balik.
2. Hal-hal yang paling dapat menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan agar tetap tinggi dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan:
 - a) Memberi karyawan kesempatan menjadi seseorang yang berarti bagi perusahaan.
 - b) Melatih setiap karyawan perusahaan agar memperlakukan para bawahan dan rekan kerjanya dengan baik.
 - c) Memberi karyawan kesempatan melakukan sesuatu berdasarkan kemampuannya sendiri selama hal itu tidak merugikan perusahaan.
 - d) Memberi karyawan hadiah atau penghargaan disaat karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta memberi karyawan gaji yang pantas sebagaimana dengan apa yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan.

6.2 Saran

Saran – saran dari hasil penelitian ini adalah :

1. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar membandingkan pengaruh kepuasan dan motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas, agar penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi aktual pada perusahaan tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian akan lebih baik apabila dilakukan secara periodik

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142–175.
- Ambarsari, Anisa Dewi. (2013). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Karyawan Dengan Loyalitas Kerja Cv. Sinar Abadi. *Naskah Publikasi*.
- Davis, K., & JW, N. (1989). *Human Behavior At Work: Organizational Behavior* (8th ed.). McGraw Hill.
- Gomes, F. Cardoso. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Dk* (Vol. 53, Issue 9). Andi Offset.
- Gomez-Mejia, Luis R., & David Balkin. (2013). *Management people performance change*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall.
- Hackman, J.R., & Oldham, Greg R. (1974). *The Job Diagnostic Survey: an Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects Yale University Prepared for Office of Naval Research Manpower Administration*. May.
- Herzberg, F. (1966). Addendum To “An Empirical Test of the Herzberg Two-Factor Theory.” *Journal of Applied Psychology*, 50(6), 551–555.
- Kreitner, R., Kinicki, A., & Cole, N. (2003). Fundamentals of organizational behaviour: Key concept, skills, & best practices. Toronto, Canada: McGraw-Hill. *McGraw-Hill Ryerson*, 360.

- Maduka, C. E., & Okafor, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), 137–147.
- Maslow, Abraham Harold. (2015). *A Theory of Human Motivation*. Macat International.
- McClelland, David C. (2009). Entrepreneur behavior and characteristics of entrepreneurs. *The achieving society*.
- Omolo, P. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87.
- Saraswati, Y.D. (2014). Preferensi Faktor-Faktor Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), Kabupaten Demak. *Universitas Diponegoro*.
- Suseno, N.M., & Sugiyanto. (2015). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94–109.
- Weiss, D. J., Dawis, R., England, G., & Lofquist, L. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. In *Manual for the Minnesota Satisfaction Survey* (p. 125).
- Yusoff, W., & Kian, T. (2013). Generation Differences in Work Motivation: From Developing Country Perspective. *International Journal of Economy, Management and Social Science*, 2(April), 97–103.