

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis dalam pembahasan bab sebelumnya maka penulis akan menyimpulkan beberapa hal antara lain :

1. Motivasi dan komunikasi secara simultan ternyata memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari R^2 0,482 atau sebesar 48,2 %, artinya bahwa besarnya pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 48,2 %. Hal ini juga membuktikan hipotesis penulis yang pertama bahwa motivasi dan komunikasi terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PAKERIN di Mojokerto.
2. Motivasi terbukti memiliki kontribusi tertinggi terhadap kepuasan kerja karena secara partial ditunjukkan dengan besarnya r sebesar 0,6482 dibandingkan dengan komunikasi yang hanya memiliki hubungan sebesar 0,4289, atau dengan kata lain kuat atau eratnya hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja secara partial adalah sebesar 64,82 % dibandingkan dengan besarnya hubungan komunikasi terhadap kepuasan kerja yang hanya sebesar 42,89 %. Besarnya pengaruh motivasi adalah lebih kuat dibandingkan dengan komunikasi dengan melihat besarnya t hitung dari Uji – t yaitu, untuk variabel motivasi besarnya 10,802 sedangkan untuk variabel komunikasi besarnya 6,024 Hal ini juga membuktikan hipotesis penulis yang kedua bahwa faktor motivasi lebih

berpengaruh dibandingkan dengan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Besarnya pengaruh faktor motivasi tersebut dikarenakan masalah motivasi berhubungan lebih erat dengan masalah kepuasan kerja.

3. Pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja selain terlihat erat juga dapat digunakan untuk meramal. Angka signifikan dari uji F terlihat 0,000 pada derajat α 5 % (dibaca 0,01 karena jika ditelusuri lagi beberapa angka berikutnya akan terdapat angka – angka lain yang mendekati 1). Angka signifikan tersebut menunjukkan bahwa signifikansi variabel motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja adalah signifikan pada tingkat alpha α 5 %,
4. Besarnya pengaruh faktor motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PAKERIN di Mojokerto diduga karena selama ini perusahaan cukup banyak memberikan perhatian terhadap karyawan melalui penyediaan fasilitas dan sarana yang cukup baik dengan kebijaksanaan perusahaan dalam hal kesejahteraan karyawan didukung hubungan komunikasi yang lancar antara atasan dan bawahan dan lingkungan kerja yang baik pula. Faktor lainnya yang turut memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja adalah banyaknya kompensasi yang diberikan perusahaan baik itu berupa bantuan – bantuan, THR, insentif produksi, dan jaminan sosial lainnya didukung fasilitas – fasilitas yang disediakan perusahaan.

5.2. Saran

1. PT. PAKERIN diharapkan tetap mempertahankan usaha-usaha yang selama ini telah berlangsung misalnya dengan penyediaan fasilitas dan sarana untuk kepentingan karyawan seperti penyediaan tempat ibadah, tempat olah raga, koperasi, poliklinik dan lain sebagainya serta program-program pemeliharaan kesehatan dan kesejahteraan karyawan melalui jamsostek dan sarana-sarana penunjang lainnya.
2. Penyediaan sarana dan fasilitas selama ini cukup baik hanya mungkin perlu dianalisis lagi sasaran yang ditujukan dengan penyediaan sarana dan fasilitas itu. Selama ini mungkin kurang tepat sasaran sehingga akan lebih tepat guna bila perusahaan menyelipkan program evaluasi dalam program *feed back* atau umpan balik.
3. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja adalah dominan sehingga perbaikan faktor motivasi akan membantu peningkatan prestasi kerja karyawan dan hal itu akan mempengaruhi produktivitas, selain faktor komunikasi dan faktor lain di luar motivasi dan komunikasi.

Hal yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan motivasi karyawan antara lain peningkatan kesejahteraan karyawan terutama yang berhubungan dengan kebutuhan dasar, keamanan dan keselamatan kerja, selanjutnya hubungan komunikasi yang lebih baik antara atasan dan bawahan.

4. Oleh karena itu disarankan pembicaraan yang lebih akrab antara pimpinan dengan wakil karyawan menyangkut keinginan karyawan disesuaikan dengan kemampuan perusahaan, serta pembinaan hubungan yang lebih baik antara karyawan dengan pimpinannya demi masa depan perusahaan misalnya dengan sarasehan.
5. Kurangnya penghargaan terhadap masing-masing individu atau pun ketidaktepatan pemberian penghargaan juga merupakan masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan termasuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Seringkali penghargaan yang diberikan perusahaan mungkin kurang tepat. Oleh karena itu perbaikan penghargaan yang tepat juga perlu mendapatkan perhatian khusus dan tidak perlu yang harus mengeluarkan banyak biaya, misalnya penghargaan berupa pujian bagi mereka yang berprestasi atau pemberian insentif lainnya yang lebih tepat.
6. Lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk mendapatkan perhatian khusus, sebab berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Perhatian kondisi lingkungan kerja ini antara lain meliputi : penerangan yang baik, ventilasi yang lebih baik, keamanan, kebersihan dan ketenangan atau terhindar dari suara bising dan lain sebagainya.
7. Hubungan yang baik dan erat juga berpengaruh terhadap mutu pekerjaan dan semangat kerja. Oleh karena itu pembinaan hubungan yang lebih akrab antara sesama karyawan dan dengan pimpinan perlu mendapat perhatian lebih lanjut.