BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Dari uraian pembahasan maka dengan ini penulis membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa hasil penelitian tentang pelaksanaan Motivasi, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Tri Karya Usaha Mandiri, menunjukkan kategori baik. Dimana pada variabel motivasi skor rata-ratanya sebesar 156 kategori tinggi. Indikator pada variabel motivasi tertinggi adalah indikator Prestasi Kerja , dimana sub indikator dalam melakukan pekerjaan dengan baik agar meningkatkan kualitas kerja di Perusahaan. Dan pada variabel Komitmen Organisasional dengan rata-rata skor sebesar 157 kategori tinggi. Dimana setiap indikator memiliki skor yang sama tinggi yaitu 157, ini menandakan bahwa karyawan CV. Tri Karya Usaha Mandiri memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi dalam perusahaannya. Dilain sisi variabel Kepuasan Kerja Karyawan memiliki skor rata-rata indikatornya sebesar 162 kategori tinggi. Dimana indikator Rekan Kerja memiliki skor tertinggi yakni 175 dalam kategori sangat tinggi.
2. Dari model persamaan regresi linear berganda yakni :

   Y = 0,412 + 0,327x_1 + 0,464x_2 + e

   Bahwa variabel independen (motivasi dan komitmen organisasional) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) pada CV. Tri Karya Usaha Mandiri. Dimana F_{hitung} sebesar 3,696 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,25 atau (3,696 > 3,25) nilai signifikasi yang lebih kecil dari α (0,05) yaitu ; α. Sig ((0,00) < α (0,05)).). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (motivasi dan komitmen organisasional) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan).

Secara parsial , variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, diamana $t_{hitung} < t_{tabel}$ (3,626 > 1,687) dengan signifikan (0,01 < 0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Selain itu variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,529 > 1,687) dengan signifikan (0,00 < 0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasional (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

1.2 Saran

Dari pembahasan hasil penelitian pada CV. Tri Karya Usaha Mandiri, maka disarankan sebagai berikut :

1. Sebaiknya karyawan CV. Tri Karya Usaha Mandiri lebih memperbaiki lagi motivasi yang telah ada, yang dimana itu akan berpengaruh pada hasil kepuasan kerja karyawan di Perusahaan tersebut. Ini ditandai dengan rendahnya indikator tanggung jawab pada Pekerjaan yang dilakukan pada karyawan, Hal ini dilakukan agar adanya rasa tanggung jawab dalam Perusahaan agar terwujudnya karir yang jelas kedepannya. Sehingga diharapkan dimasa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam Upaya Motivasi karyawan agar lebih efisien dan lebih produktif. Pada Indikator prestasi kerja lebih ditingkatkan lagi dengan cara memberi apresiasi tiap karyawan yang melakukan pekerjaan nya dengan baik agar terwujudnya hasil pencapaian dalam Perusahaan.
2. Sebaiknya mulai melakukan sikap rasa tanggung jawab disetiap bidang pekerjaan yang dimilki dalam suatu organsisasi perusahan, agar terwujudnya kepuasan kerja

karyawan pada CV. Tri Karya Usaha Mandiri, peningkatan rasa bangga pada suatu organisasi akan meningkatan hasil kerja yang bagus dengan target yang sudah terencana.

3. Diharpkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya meniliti variabel selain Motivasi dan Komitmen Organisasional agar memahami variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain kemampuan kerja, komunikasi, semangat kerja dan lain-lain.