

BAB 6

Kesimpulan dan Saran

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengamatan yang telah dilakukan sebelumnya tentang hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum Karyawan PT. Cipta Karya Sedaya memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. hal ini dapat dilihat dari hasil olah data yang didapat setelah penulis memberikan kuesioner kepada seluruh karyawan di PT Cipta Karya Sedaya. Dari hasil tersebut didapat nilai tertinggi dengan total skor sebesar 3,92 berasal dari dimensi *pay* dan berada ada kategori tinggi. Ini berarti sistem penggajian yang dilakukan oleh PT Cipta Karya Sedaya kepada karyawannya terbilang sudah baik. Sudah baik dalam artian gaji yang diterima oleh karyawan PT Cipta Karya Sedaya tepat waktu, gaji yang diterima oleh karyawan di PT Cipta Karya Sedaya sepadan dengan apa yang telah dikerjakan, gaji yang diterima oleh karyawan PT Cipta Karya Sedaya dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan atasan di PT Cipta karya Sedaya telah bersifat adil dalam memberikan gaji kepada para karyawannya. sedangkan nilai terendah ada dalam dimensi *promotion* dengan total skor sebesar 3,37 dan berada di kategori cukup tinggi. Dalam dimensi *promotion* ini terlihat

bahwa kesempatan promosi yang didapatkan oleh karyawan belum dapat dikategorikan tinggi. Beberapa faktor seperti kesempatan karyawan untuk naik jabatan di PT Cipta Karya Sedaya masih terbilang kecil, kurangnya dukungan dari rekan-rekan kerja untuk mendapatkan promosi, serta kecilnya peluang karyawan untuk mengembangkan karir dapat menjadi penyebab kenapa tingkat kepuasan kerja pegawai dalam dimensi promosi masih tergolong cukup tinggi.

2. Setelah penulis melakukan penelitian dan melakukan analisis data, didapatkan total skor untuk motivasi kerja karyawan sebesar 0,41. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa kontribusi yang diberikan dari kepuasan kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0.693 atau sebesar 70% kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan telah memenuhi hal-hal yang dirasa memotivasi karyawan. Contohnya adalah ketika yang dirasa memotivasi karyawan adalah keyakinan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik atau memiliki skor *instrumentality* yang tinggi, karyawan pun merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan atau skor yang diberikan terhadap kepuasan kerja dimensi *work it self* tinggi atau dalam artian dimensi *work it self* telah dapat memberikan motivasi dalam dimensi *expectancy*. dimensi *valence* memiliki total skor terendah yaitu sebesar 0,66 dan berada dalam kategori tinggi. Dimensi *valence* dibagi ke dalam dua aspek yaitu materi dan non-materi. *Valence* adalah nilai yang diberikan seseorang terhadap imbalan yang akan diterimanya. Dalam hal ini berarti nilai yang diberikan karyawan terhadap

imbalan yang diterima berupa materi dan non-materi nilai apakah sangat tidak dibutuhkan atau tidak dibutuhkan. Nilai terendah yang diberikan oleh karyawan terhadap imbalan adalah imbalan non-materi. Beberapa hal yang mungkin dapat menyebabkan mengapa karyawan memberikan nilai rendah terhadap imbalan non materi adalah karyawan merasa akan sulit mendapatkan kenaikan jabatan di PT Cipta Karya Sedaya karena posisi-posisi teratas atau tertinggi di perusahaan telah diduduki oleh para pemilik perusahaan. Karyawan merasa kedudukan tertinggi yang akan mereka dapat hanya sampai dengan menjadi *supervisor*. Selain itu jika dihubungkan dengan tingkat pendidikan karyawan yang mayoritas lulusan SMA/SMK pun dapat menjadi faktor rendahnya penilaian karyawan terhadap hal promosi jabatan karena karyawan merasa untuk dapat berada di posisi-posisi tinggi dalam perusahaan tentunya minimal dibutuhkan pendidikan terakhirnya adalah minimal diploma atau sarjana.

3. Terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. Cipta Karya Sedaya dengan kontribusi yang diberikan sebesar 48,07%, sedangkan 51,93% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Variabel yang dapat memberikan kontribusi contohnya adalah gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan, atau bisa juga lingkungan kerja yang baik.

6.2 saran

1. Perusahaan harus lebih transparan akan sistem promosi yang diberikan oleh perusahaan terhadap para karyawannya. beri kesempatan promosi atau kenaikan jabatan pada karyawan yang menunjukkan kinerja yang bagus, dengan begitu pun tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya terhadap perusahaan dengan harapan akhirnya karyawan tersebut akan mendapatkan promosi dari perusahaan.
2. karena dari ke tiga dimensi dalam motivasi yaitu *expectancy*, *instrumentality*, *valence* yang memberikan kontribusi paling besar adalah dimensi *expectancy* yaitu keyakinan karyawan untuk memenuhi tingkat performa yang diharapkan oleh perusahaan. Ini berarti keyakinan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik berada dalam tingkatan sangat tinggi. Keyakinan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dapat dipengaruhi oleh sesuainya minat dan bakat karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan. Untuk itu, perusahaan jangan memberikan tugas kepada karyawannya diluar kemampuan yang mereka miliki. Selain itu, keyakinan karyawan dapat juga dipengaruhi oleh masa kerjanya. Jika karyawan memiliki masa kerja yang terbilang sudah cukup lama, maka tidak menutup kemungkinan karyawan tersebut akan lebih memiliki banyak pengalaman sehingga dengan pengalaman tersebut dapat lebih meningkatkan keyakinan karyawan. Pelatihan yang diberikan

untuk karyawan pun dapat meningkatkan keyakinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. variabel lain yang dirasa dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Jika gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh para pemimpin perusahaan dirasakan nyaman terhadap bawahannya, maka tingkat motivasi yang dimiliki oleh para bawahannya pun akan meningkat, karena itu para pimpinan perusahaan di PT Cipta Karya Sedaya harus memiliki gaya kepemimpinan yang dirasa nyaman oleh karyawannya seperti memberikan arahan yang baik, memberikan dukungan, komunikatif, memberikan pengawasan. Selain gaya kepemimpinan dapat juga lingkungan kerja yang baik. Perusahaan harus membuat lingkungan kerja yang baik diantaranya bersih, nyaman, dan sehat.

Daftar Pustaka

- Alderfer. (1996). Dalam Gibson, *Organisasi, Perilaku, Struktur- Proses* (8th ed.). Binarupa Aksara.
- As'ad, M. (1995). *Psikologi Industri* (edisi keempat ed.). Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Bailey, K. D. (2009). Dalam U. Silalahi, *Metode Penelitian Sosial* (hal. 253). Bandung: refika ADITAMA.
- Gibson. (2008). Dalam Sopiah, *Perilaku Organisasional* (hal. 171). penerbit ANDI.
- Handoko, T. H. (1995). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (edisi II ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. (2006). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Unpar Press.
- Hasibuan, H. M. (2000). *Organisasi dan Motivasi: dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helbert, C. (1996). Dalam S. P. Robbins, *Perilaku Organisasi : konsep, kontroversi, aplikasi* (hal. 184-185). Jakarta: Prenhallindo.
- Lawyer, J. P. (1972, April). Measurement and meaning of job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 95-105.
- Luthan. (2008). Dalam Sopiah, *Perilaku Organisasional* (hal. 171). Yogyakarta: penerbit ANDI.
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi :Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behaviour, Concept, Controversies, and Applications*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (2000). *essentials of Organizational Behavior* (6th ed.). Prentice-Hall.
- robbins, s. p. (2008). *Organizational Behavior* (12 ed.). Salemba Empat.
- Silalahi, U. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: penerbit Andi.

Wanberg, K. R. (2002). Motivation Theory and Industrial and Organizational Psychology.
Dalam J. M. George, *Organizational Behavior* (3rd ed., hal. 181-182). Prentice-
Hall.

Wanberg, K. R. (2004). Dalam h. &. Slocum, *Organizational Behaviour* (10 ed., hal. 117).
THOMSON south-western.