

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab 4, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan antara lain:

- 5.1.1. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Gelatik Supra
- 5.1.2. Variabel keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Gelatik Supra.
- 5.1.3. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Gelatik Supra

5.2. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menyadari dan merasa masih banyak kekurangan dan kelemahan dalam melakukan penelitian. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya:

- 5.2.1. Metode pengumpulan data sebagian besar menggunakan kuesioner, akan tetapi metode lainnya juga tidak kalah penting misal dokumentasi dan observasi yang belum sepenuhnya dilakukan secara maksimal.
- 5.2.2. Jumlah responden yang belum memenuhi target yang diinginkan peneliti sehingga kemungkinan akan mempengaruhi hasil dari penelitian.

5.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada penelitian ini hanya terdapat tiga variabel yaitu motivasi kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan untuk variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja juga masih banyak.

5.3. Saran

Dari penelitian yang sudah dilakukan pada PT Gelatik Supra., saran yang peneliti sampaikan berdasarkan hasil yang ditemukan peneliti. Sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan penerapan motivasi kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja sebagai berikut:

5.3.1. Melihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, maka PT Gelatik Supra harus mengevaluasi lagi bagaimana cara untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya masih membutuhkan arahan oleh pimpinan, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan jadwal. Oleh sebab itu pimpinan PT Gelatik Supra harus memberikan arahan atau training terhadap karyawannya, agar bertujuan untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan dan karyawan. Salah satu cara untuk melakukan perubahan adalah dengan cara memperbaiki pemikiran karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan agar sesuai dengan jadwal.