

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan Matmoen Rest Grup Kabupaten Boyolali, dengan koefisien korelasi (r_{xy}) = 0.575 ($p \leq 0.010$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja, motivasi kerja karyawan cenderung tinggi. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja, motivasi kerja karyawan cenderung rendah. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jika karyawan terpuaskan dalam bekerja maka akan senang menjalani pekerjaan, bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan, sehingga termotivasi untuk bekerja dengan bersedia memberikan upaya terbaiknya untuk perusahaan, lebih loyal, dan produktifitas meningkat. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja membuat karyawan tertekan dan bosan menjalani pekerjaan, sehingga kinerja menurun, kurang optimal bekerja, dan tidak bersedia memberikan upaya terbaiknya untuk meningkatkan mutu perusahaan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki kontribusi 33% terhadap motivasi kerja dan sisanya 67% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel supervisi, hubungan interpersonal, kondisi kerja, dan gaji.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut :

1. Bagi subjek

Bagi subjek, agar dapat meningkatkan motivasi kerja maka sebaiknya lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja, menganggap bahwa setiap pekerja merupakan tanggungjawab yang harus dijalani, dan jika tertekan maupun tidak puas dalam bekerja sebaiknya mendiskusikan dengan atasan agar mendapatkan solusi yang tepat.

2. Bagi pihak Matmoen Rest Grup Kabupaten Boyolali

Bagi Bagi pihak Matmoen Rest Grup Kabupaten Boyolali sebaiknya meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja yang dimiliki setiap karyawan yaitu memberikan peraturan yang tidak memberatkan karyawan, memberikan fasilitas ruang istirahat yang nyaman, memberikan berbagai tunjangan yang mudah diakses, pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, dan pengawas lebih responsif untuk mendengarkan serta memberikan solusi yang tepat bagi karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

a. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti dengan mempertimbangkan subjek, tempat, dan metode penelitian yang berbeda dari penelitian ini seperti menggunakan eksperimen, uji independen sample T-Test, dan uji regresi.

b. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif 33% terhadap motivasi kerja dan sisanya 67% di

pengaruhi oleh faktor-faktor lainnya, sehingga diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor lainnya seperti supervisi, hubungan interpersonal, kondisi kerja, dan gaji.