

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan generasi X PT. PLN (Persero) UPDK Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja sehingga semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan, sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah juga motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jika karyawan terpuaskan dalam melakukan pekerjaan maka akan bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat termotivasi untuk bekerja dengan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Hasil penelitian ini memberikan bahwa kepuasan kerja memberikan sumbangan sebesar 27,7% terhadap motivasi kerja dan sisanya 72,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Sehingga

diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor lainnya seperti hubungan interpersonal, kondisi kerja, gaji dan supervisi.

B. Saran

1. Bagi subjek penelitian

Bagi subjek penelitian untuk dapat meningkatkan motivasi kerja harus dapat bersungguh-sungguh dalam bekerja, dapat bertanggung jawab setiap pekerjaan dan jika terdapat tekanan atau ketidakpuasan dalam bekerja dapat didiskusikan kepada atasan agar mendapatkan solusi yang baik.

2. Bagi pihak PT. PLN (Persero) UPDK Bandar Lampung

Bagi pihak PT. PLN (Persero) UPDK Bandar Lampung sebaiknya dapat meningkatkan motivasi kerja melalui kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan. Dari hasil nilai korelasi sebesar 0.527 menunjukkan adanya hubungan positif. Untuk dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja pada karyawan dengan memberikan reward bagi karyawan berprestasi agar karyawan dapat menunjukkan kinerja yang maksimal.

3. Bagi Peneliti Lain

Peneliti lain diharapkan memahami lebih jauh tentang berbagai hal terkait dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja. Peneliti sangat sadar bahwa adanya kekurangan dan keterbatasan peneliti. Misalnya, pada proses pengumpulan data yang dilakukan secara online melalui google form akibat adanya pandemic covid-19 yang membuat peneliti tidak dapat langsung mengawasi subjek dalam pengisian skala untuk diisi sesuai dengan keadaan subjek sebenarnya. Hasil penelitian ini memberikan bahwa kepuasan kerja

memberikan sumbangan sebesar 27,7% terhadap motivasi kerja dan sisanya 72,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Sehingga diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor lainnya seperti hubungan interpersonal, kondisi kerja, gaji dan supervisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Almigo, N. (2004). Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Psyche*. 1(1), 50-60.
- Andriani, Maya. & Widiawati, Kristiana. (2017). Penerapan motivasi karyawan menurut teori dua faktor Frederick Herzberg pada PT. Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*. 5 (1), 83-98.
- Antariksa, Yodhia. (2015). Kenapa 95% karyawan Indonesia tidak termotivasi dengan pekerjaannya?.blog strategi + manajemen. Diakses tanggal 10 Mei 2021 dari <https://strategimanajemen.net/2015/02/02/kenapa-92-persen-karyawan-indonesia-tidak-termotivasi-dengan-pekerjaannya-2/>.
- Ardhana, A. (2012). Setifikasi ISO 9001:2008 sebagai upaya peningkatan kompensasi PNS lingkup balai penelitian kehutanan Banjar baru Kalimantan Selatan. *Civil Service Journal*. 6(2), 1-11.
- As'ad, Moh. (2002). *Psikologi Industri :Seri ilmu sumber daya manusia*. Yogyakarta: Liberty.