

BAB V

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kepuasan, motivasi kerja, komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini studi kasus diambil pada PT BPR Harta Swadiri dengan sampel 55 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner dengan menggunakan skala Likert yang bertujuan untuk melihat hubungan antara satu variabel dengan beberapa variabel lain.

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, perumusan hipotesis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka peneliti memiliki kesimpulan, antara lain:

1. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa dengan semakin meningkatkan kepuasan (X_1) maka kinerja karyawan (Y) akan semakin baik atau mengalami peningkatan. Hasil analisis data didapatkan nilai kepuasan dengan tingkat signifikan 0,000. Pada alpha 5% tingkat signifikan yang lebih kecil dari 0,05 (5%) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,203. Berdasarkan hasil Analisa dan juga pengujian yang dilakukan maka hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan kepuasan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Harta Swadiri.
2. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa dengan semakin meningkatkan motivasi kerja (X_2) maka kinerja karyawan (Y) akan semakin baik atau mengalami peningkatan. Hasil analisis data didapatkan nilai kepuasan dengan tingkat signifikan 0,000. Pada alpha 5% tingkat signifikan yang lebih kecil dari 0,05 (5%) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,357. Berdasarkan hasil Analisa dan juga pengujian yang dilakukan maka hipotesis pertama (H_2) yang menyatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Harta Swadiri.
3. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa dengan semakin meningkatkan komitmen organisasional (X_3) maka kinerja

karyawan (Y) akan semakin baik atau mengalami peningkatan. Hasil analisis data didapatkan nilai kepuasan dengan tingkat signifikan 0,000. Pada alpha 5% tingkat signifikan yang lebih kecil dari 0,05 (5%) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,120. Berdasarkan hasil Analisa dan juga pengujian yang dilakukan maka hipotesis pertama (H3) yang menyatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Harta Swadiri.

4. Variabel kepuasan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan variabel komitmen organisasional (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Harta Swadiri. Hasil analisis data didapatkan tingkat signifikan 0,000. Pada alpha 5% tingkat signifikan yang lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$), dan nilai F_{hitung} sebesar 10,186. Hasil analisis koefisien determinasi *Adjusted R Square* menunjukkan nilai sebesar 0,338 artinya variabel kepuasan (X_1), variabel motivasi kerja (X_2) dan variabel komitmen organisasional (X_3) memberikan simbang atau kontribusi sebesar 45,3% terhadap kinerja karyawan (Y). sisanya sebesar 66,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

5.2 Kontribusi Penelitian

1. Secara teoritis, berdasarkan analisis data dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai referensi dalam menambah wawasan konsep praktek manajemen sumber daya manusia dan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh kepuasan, motivasi kerja, komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
2. Secara praktis:
 - a. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan mengenai kinerja karyawan sehingga manajemen dapat diketahui faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja karyawan yang kurang baik.
 - b. Bagi analisis data dari hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang lebih luas, dan digunakan sebagai referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Penelitian ini tidak luput dari jawaban kuesioner yang tidak konsisten. Dimana responden cenderung kurang teliti dalam menjawab pertanyaan yang diberikan. Hal ini dapat dirasa peneliti karena tidak mendampingi dan mengawasi pengisian kuesioner dan memberi jeda waktu dalam pengumpulan kuesioner, sehingga responden kurang fokus dalam menjawab.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu kepuasan, motivasi kerja, komitmen organisasional, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5.4 Saran

1. PT BPR Harta Swadiri diharapkan lebih memperhatikan lagi kinerja para karyawan. Dimana untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat memberikan dan memenuhi kepuasan kerja karyawan karena karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi tidak lagi memandang bahwa pekerjaan sebagai beban tugas dan paksaan melainkan memandang pekerjaan adalah suatu kesenangan dan keharusan untuk kesejahteraan bersama sehingga secara otomatis kinerja yang dihasilkan juga akan maksimal. Namun yang tidak kalah penting dalam peningkatan kinerja karyawan adalah pemberian dorongan atau motivasi kepada karyawan. Dalam penelitian ini, motivasi yang ada dirasa sudah cukup baik, bahkan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang dominan. Namun tidak ada salahnya apabila perusahaan lebih meningkatkan lagi pemberian motivasi kepada karyawan, karena motivasi berkaitan langsung dengan kinerja dari seorang karyawan. Disisi lain untuk meningkatkan kinerja karyawan juga diperlukan kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan atau komitmen organisasional. Dimana komitmen organisasional PT BPR Harta Swadiri juga masih perlu untuk ditingkatkan lagi. Diharapkan untuk kedepannya para karyawan juga dapat lebih menyadari betapa pentingnya menjaga komitmen, dimana komitmen organisasional juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja yang lebih baik. Sehingga tujuan dari perusahaan dapat terwujud seiring dengan berjalannya waktu.

2. Bagi peneliti selanjutnya dapat diperluas lagi, tidak hanya meneliti variabel kepuasan, motivasi kerja dan komitmen organisasional pada PT BPR Harta Swadiri tetapi juga meneliti variabel lain pada karyawan PT BPR Harta Swadiri.