



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pengaruh *work condition* dan *job satisfaction* dengan menggunakan *motivation* sebagai *variable* moderasi serta pengaruhnya terhadap *job performance* pada PT Tara Fiberindo maka peneliti dapat untuk menyimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan profil responden dari kuesioner yang telah disebarakan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merupakan sebagai berikut:
 - a. Berdasarkan lama kerja 5-6 tahun sebesar 35% atau sebanyak 21responden dari total 60.
 - b. Berdasarkan department sebesar 30% atau 18 responden dari total 60 responden merupakan divisi *warehouse*.
 - c. Berdasarkan usia sebesar 33% atau sebanyak 22 responden dari total 60 responden merupakan umur 31-35 tahun.

2. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkansebagai berikut:

H1 *Work condition* berpengaruh positif terhadap *job performance*.

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dan nilai p-value yang menunjukkan <0.05 yaitu sebesar 0.011 dan nilai t hitung $>$ merupakan sebesar $2,549 > 1,671$ sehingga berdasarkan hal tersebut membuat H0 ditolak dan H1 diterima, yaitu merupakan hipotesis *work condition* memiliki pengaruh yang positif terhadap *job performance*.

H2 *Job Satisfaction* memiliki hubungan mediasi antara *work condition* terhadap *Job Performance*.

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dan nilai p-value yang menunjukkan <0.05 yaitu sebesar 0.002 dan nilai t hitung $>$ merupakan sebesar $3.192 > 1.671$ sehingga berdasarkan hasil tersebut membuat H0 ditolak dan H1 diterima, yaitu merupakan *job satisfaction* memiliki hubungan mediasi antara *work condition* terhadap *job performance*.

H3 *motivation* memoderasi hubungan antara *job satisfaction* dengan *job performance*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menguji nilai t dan *p-value* yang menunjukkan $>$ dari 0.05 yaitu sebesar 0.0594 dan nilai t hitung $0.533 < 1.671$ sehingga berdasarkan hal tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak sehingga dengan hasil tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa *motivation* tidak memiliki pengaruh sebagai memoderasi antara *variable job satisfaction* dengan *job performance*.

5.2 saran

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan untuk perusahaan yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, mayoritas jawaban para responden untuk *variable work condition* memiliki *mean* yang paling kecil pada indikator WC1 sebesar 3.35 yang menjelaskan Tempat kerja saya bebas dari kebisingan yang berlebihan berdasarkan hasil *in depth interview* yang telah dilakukan tidak ditemukannya permasalahan yang berkaitan dengan permasalahan di atas, berdasarkan Chaniago dalam Efawati (2020)

menyatakan bahwa jika kondisi tempat kerja yang nyaman bagi karyawan dapat mempengaruhi serta meningkatkan kinerja dari para karyawan.

Berdasarkan penjelasan menurut ahli di atas maka menurut penulis dengan memberikan ruangan terhadap departemennya masing-masing sehingga karyawan mampu untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih fokus dan kondusif, lalu perusahaan juga mampu untuk memberikan ruangan istirahat yang nyaman kepada karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mayoritas jawaban para responden untuk variabel *job satisfaction* memiliki mean yang paling kecil merupakan JS1 sebesar 3,35 yang menjelaskan tentang Saya menyukai melakukan segala hal yang saya lakukan di tempat kerja saya. Berdasarkan hasil *in depth interview* yang telah dilakukan seluruh karyawan yang telah diwawancarai menyatakan bahwa kepuasan dalam bekerja sangat penting untuk mereka sehingga para karyawan mampu untuk memberikan performa yang baik, menurut Haprock dalam Muna (2017) menyatakan bahwa *job satisfaction* merupakan kombinasi dari keadaan suatu psikologis, fisiologis serta lingkungan yang mampu untuk menyebabkan seseorang dapat merasakan kepuasan dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti ingin memberikan saran kepada PT Tara Fiberindo untuk lebih menjaga serta mampu untuk meningkatkan rasa kepuasan para karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, dalam menjaga serta meningkatkan hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan dukungan kepada para karyawan baik secara fisik ataupun mental serta memberikan lingkungan yang kondusif dan nyaman untuk para karyawan, sehingga mereka dapat merasakan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan dan hal tersebut mampu untuk memberikan mereka rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

3. Berdasarkan penelitian yang berdasarkan hasil uji hipotesis memiliki hasil bahwa motivasi tidak mampu memoderasi hubungan antara *job satisfaction* dengan *job performance*, hal ini dapat dikarenakan motivasi berperan sebagai variabel moderasi, maka dalam hal ini peneliti ingin memberikan saran untuk melakukan perubahan terhadap variabel motivasi menjadi variabel *independent*. Lalu berdasarkan kuesioner yang telah disebar, mayoritas jawaban para responden untuk variabel motivasi memiliki *mean* paling kecil merupakan M1 sebesar 2,76 yang menjelaskan mengenai Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, hal tersebut memberikan saya rasa pencapaian terhadap pekerjaan saya.

Berdasarkan hasil *in depth interview* yang telah peneliti lakukan didapatkan bahwa 5 dari total 12 narasumber menyebutkan bahwa mereka tidak terlalu sering mendapatkan motivasi yang diberikan, sehingga hal tersebut membuat para karyawan tersebut kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang mereka lakukan, menurut Mulyadi dalam Epi (2020) menyatakan bahwa motivasi merupakan bentuk dari ketekunan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang dapat timbul dikarenakan adanya dorongan dari dalam diri mereka sendiri seperti kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan baik fisik dan tidak fisik serta lingkungan sosial.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti ingin memberikan saran kepada PTTara Fiberindo untuk lebih memberikan motivasi kepada para karyawannya baik itu secara lisan, hal ini mampu untuk mendorong para karyawan untuk memberikan hasil yang lebih baik lagi, lalu berdasarkan teori dua motivasi Herzberg yang lebih terfokuskan kepada teori *motivation factor* (internal) dimana suatu individu akan termotivasi jika pekerjaan mereka mendapatkan keberhasilan, pengakuan, serta peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan maka perusahaan harus lebih sering untuk memberikan pengakuan serta memberikan rencana karir yang baik kepada

para karyawan yang memiliki hasil kinerja baik sehingga merekamampu untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi.

Berdasarkan hal tersebut peneliti melihat bahwa perusahaan kurang memperhatikan motivasi internal bagi para karyawannya, sehingga dengan hal tersebut peneliti ingin memberikan sebuah gambaran untuk perusahaan PT Tara Fiberindo. Sebagai contoh perusahaan dapat untuk lebih memberikan apresiasi kepada perusahaan ketika mereka telah melakukan pekerjaan mereka dengan baik, serta perusahaan dapat untuk memberikan rencana jenjang karir yang baik kepada karyawan yang memiliki potensi yang baik ataupun yang memiliki kinerja yang baik.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang telah didapatkan peneliti, maka dengan hal tersebut peneliti ingin memberikan saran untuk penelitian selanjutnya antara lain sebagai berikut:

- a. peneliti selanjutnya diharapkan untuk memberikan variable-variable lain yang mampu untuk mempengaruhi variable *job performance*.
- b. peneliti selanjutnya diharapkan dapat untuk menggunakan industri lainnya sebagai objek penelitian, seperti industri yang lebih terfokuskan kepada penjualan jasa, makanan, dan lainnya.
- c. peneliti selanjutnya diharapkan untuk mendapatkan atau menggunakan sample dengan jumlah lebih besar jika dibandingkan dengan jumlah sample dalam penelitian yang telah dilakukan.
- d. hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya sehingga mampu untuk meneliti permasalahan yang terjadi pada perusahaan yang memiliki variable seperti *work condition*, *job satisfaction*, *motivation* dan *job performance*.