

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pada penelitian regresi linier berganda ini menggunakan alat bantu IBM SPSS versi 25, sedangkan pada penelitian hipotesis menggunakan alat bantu Smart PLS versi 4 yang dimana seluruh variabel dinyatakan valid dan reliabel, kemudian juga telah memenuhi syarat asumsi klasik. Sehingga model regresi berganda dinyatakan layak dan dilanjutkan untuk mengetahui dan mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kesimpulan yang dapat diperoleh pada penelitian ini berdasarkan hasil Analisa adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai signifikansi sebesar 0,000 (dibawah 0,05) sedangkan t-value ($9,521 > 1,668$) Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Kelvin Pang & Chin San Lu (2018) menunjukkan bahwa Motivasi Organisasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan.
2. Motivasi Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi sebesar 0,294 (diatas 0,05) sedangkan t-value ($1,048 < 1,668$). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ismatilla Mardanov (2020).
3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi sebesar 0,000 (dibawah 0,05) sedangkan t-value ($5,917 > 1,668$). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Kelvin Pang & Chin San Lu (2018).

5.2 Saran Penelitian

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian maka berikut adalah saran bagi PT Pelayaran Bahtera Adhiguna agar dapat meningkatkan kinerja Perusahaan:

1. Perusahaan disarankan untuk dapat memahami bahwa karyawan adalah individu yang punya sifat berbeda satu sama lain, dari perbedaan tersebut, perusahaan dapat memutuskan untuk memilih motivasi organisasi mana yang seharusnya karyawan dapatkan apakah motivasi intrinsik atau ekstrinsik. Perusahaan perlu memahami tentang berbagai jenis dan cara memotivasi karyawan, Tim manajerial disarankan untuk tidak berasumsi bahwa mereka tahu karyawan akan berkomitmen jika Perusahaan sudah memberikan motivasi kerja. Hal yang dapat dilakukan Perusahaan antara lain Perusahaan dapat mengumpulkan feedback melalui survey motivasi dan kepuasan karyawan, biarkan karyawan memberikan feedback yang jujur dan tulus tentang pengalaman, ide dan saran mereka. Ini akan membantu Perusahaan mengidentifikasi karyawan yang membutuhkan perhatian. Dengan pemahaman ini, perusahaan akan dapat mengkategorikan karyawan dengan lebih baik dan menerapkan jenis motivasi yang tepat untuk meningkatkan tingkat keterikatan karyawan dan kepuasan kerjanya.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat memberikan motivasi pada karyawan agar semangat bekerja dan memiliki kreativitas dalam bekerja. Hal-hal yang dapat dilakukan perusahaan antara lain:
 - Mengakui dan memberikan apresiasi pada hasil kerja karyawan. Karyawan menginginkan pengakuan dari atasan mereka agar tetap merasa nyaman dan betah di perusahaan tempat mereka bekerja. Pengakuan dan apresiasi dapat menjadi pendorong utama motivasi karyawan meningkat dan berdampak positif pada kinerja perusahaan
 - Pada saat merekrut karyawan, perusahaan sudah harus dapat memperhatikan kesejahteraan karyawan, kesejahteraan karyawan bukan hanya

berupa tunjangan dan gaji yang besar, kesejahteraan karyawan dapat dimulai dari hal seperti pembagian loat kerja yang seimbang. Sehingga tidak terjadi kondisi dimana sebagian karyawan mengalami overload dan sebagiannya underload. Saat hak dan kesejahteraan karyawan terpenuhi dengan baik maka karyawan akan sadar ada kewajiban yang harus mereka penuhi, kewajiban ini menuntut mereka untuk tetap produktif, termotivasi dan berkinerja bagus.

- Pimpinan perusahaan disarankan untuk selalu memberikan gambaran tentang apa yang ingin dicapai oleh perusahaan, memaparkannya kepada semua karyawan, memotivasi semangat dan tekad seorang karyawan untuk dapat meraih impian dan karir yang jelas sehingga motivasi tersebut berpengaruh pada kinerja karyawan yang selanjutnya akan memberi dampak positif pada kinerja perusahaan. Pimpinan perusahaan harus menjadi leader yang ingat dengan semua motivasi yang diberikan pada karyawan serta punya kemantapan dalam diri untuk selalu mengapresiasi tim dalam bekerja.

3. Perusahaan penting untuk mengetahui kapasitas kemampuan setiap karyawannya, terutama porsi kompetensi yang pekerja miliki untuk dapat disesuaikan agar tidak ada pekerjaan yang karyawan paksakan karena tuntutan, namun tidak sesuai dengan kapasitas kompetensi. Dengan memahami porsi pekerja dalam melakukan kewajibannya dapat membantu meningkatkan indikator kepuasan kerja.

Perlu bagi perusahaan untuk percaya terhadap kinerja karyawan dengan memberikan suatu tanggung jawab dan tantangan baru yang dapat menambah wawasan juga pengalaman baru serta pengembangan kualitas kompetensi.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya dapat melakukan komparasi objek penelitian lain dengan model penelitian yang sama sehingga nantinya dapat dibandingkan dengan penelitian ini.
2. Memperbesar jangkauan penelitian dengan menambah variabel-variabel lain untuk diteliti yang diduga dapat berpengaruh terhadap kinerja Perusahaan diluar dari variabel Motivasi Organisasi dan Kepuasan Kerja.