

BAB IV

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini seperti yang telah dijelaskan pada bab 3 pembahasan terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi pada PT Matahari Department Store Tbk Mall Paragon Semarang), maka terdapat beberapa kesimpulan dan saran yang dapat dijadikan sebagai sumber referensi dan acuan bagi perusahaan untuk menentukan sebuah kebijakan yang berhubungan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sehingga penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan.

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini seperti yang sudah disajikan pada bab 3 terkait pembahasan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Tbk Mall Paragon Semarang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Matahari Department Store Tbk Mall Paragon Semarang
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Tbk Mall Paragon Semarang
4. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada PT Matahari Department Store Tbk Mall Paragon Semarang

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka peneliti memberikan beberapa saran terkait penelitian yang akan dilakukan selanjutnya sebagai bahan pertimbangan dan terkait kepentingan perusahaan sebagai bahan pertimbangan PT Matahari Department Store Tbk Mall Paragon Semarang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya sebagai berikut:

1. Berdasarkan rekapitulasi respons dari responden terkait variabel motivasi kerja, pada indikator kebijakan gaji, prosedur perusahaan dan mempertahankan karyawan memiliki nilai dibawah rata-rata. Maka, saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu pihak perusahaan lebih dapat memaksimalkan kekuatan yang dimiliki perusahaan seperti memaksimalkan indikator jaminan kerja. Sehingga perusahaan bisa lebih memberikan jaminan kerja yang aman melalui berbagai cara seperti penerapan kebijakan yang transparan dan adil. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membuat kontrak kerja yang jelas, membuat program perlindungan pada karyawan seperti asuransi kesehatan, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.
2. Berdasarkan rekapitulasi respons dari responden terkait variabel kepuasan kerja, pada indikator peluang karir karyawan memiliki nilai yang dibawah rata-rata. Maka, saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu pihak perusahaan lebih menerapkan program pengembangan karir yang transparan dan beracuan pada kinerja. Perusahaan juga dapat merancang dan mensosialisasikan jalur karir yang jelas pada karyawan sehingga karyawan mengerti apa yang diperlukan untuk memanfaatkan kesempatan karirnya. Selain itu, perusahaan

juga perlu melakukan evaluasi yang objektif sehingga dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap peluang karir yang ada.

3. Berdasarkan rekapitulasi respons dari responden terkait variabel kinerja karyawan, pada indikator efisiensi kerja, produktivitas kerja, dan kebutuhan pelanggan memiliki nilai di bawah rata-rata. Maka, saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu pihak perusahaan lebih fokus untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memastikan fasilitas mendukung sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif. Selain itu, perusahaan juga dapat aktif memaksimalkan kekuatan yang ada pada indikator keterampilan dengan membuat kegiatan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
4. Limitation dalam penelitian ini adalah adanya kendala dalam penyebaran kuesioner kepada responden yang menyebabkan peneliti tidak dapat memberikan secara langsung kuesioner kepada responden. Hal ini disebabkan karena adanya jam kerja karyawan yang padat sehingga pihak supervisor personalia menyarankan untuk menyerahkan kuesioner kepada pihak supervisor personalia yang kemudian kuesioner akan dibagikan kepada karyawan keesokan harinya sebelum gerai beroperasi. Hal tersebut memungkinkan adanya ketidaksesuaian dalam pengisian kuesioner karena tidak adanya pengarahan langsung terkait cara pengisian kuesioner. Sehingga, menyebabkan beberapa pernyataan memiliki hasil yang tidak konsisten atau bias

5. Selain itu, kelemahan dalam penelitian ini yaitu peneliti membuat kuesioner dengan jumlah item pernyataan yang terlalu banyak sehingga menyebabkan berkurangnya kualitas respons dari responden. Terlalu banyaknya item pernyataan memungkinkan responden cenderung merasa lelah, bosan, dan kehilangan fokus dalam menjawab pernyataan yang dapat menyebabkan jawaban yang tidak konsisten. Hal ini berdampak pada validitas dan reliabilitas data yang didapat sehingga menyebabkan beberapa pernyataan tidak memenuhi nilai validitas dan reliabilitas.