

BAB IV

PENUTUP

Sebagai bagian penutup dalam penyusunan skripsi, bab ini berisi beberapa poin penting yang merangkum seluruh hasil penelitian yang telah dilaksanakan. Adapun isi pada bab ini mencakup kesimpulan penelitian, keterbatasan yang ditemui selama proses penelitian, saran bagi penelitian berikutnya, serta implikasi atau pengaruh dari hasil penelitian yang diperoleh. Penyusunan bab penutup ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai hasil penelitian sekaligus menjadi kontribusi bagi pengembangan penelitian pada masa yang akan datang.

4.1 Kesimpulan

Bab 4 pada skripsi ini membahas bagian penutup yang merangkum seluruh hasil penelitian yang telah dilaksanakan. Pada bagian ini diuraikan beberapa poin utama, yaitu kesimpulan penelitian, keterbatasan yang ditemui selama proses penelitian, serta saran yang dapat digunakan sebagai rekomendasi untuk penelitian berikutnya. Adanya bab penutup ini dimaksudkan agar pembaca memperoleh gambaran secara utuh mengenai hasil penelitian tentang analisis kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi.

Setelah seluruh hasil analisis data dijelaskan pada bab sebelumnya, peneliti menyusun kesimpulan sebagai ringkasan dari temuan-temuan penting yang diperoleh selama penelitian. Kesimpulan tersebut dirumuskan berdasarkan tujuan penelitian serta hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Dengan demikian, kesimpulan ini diharapkan dapat memberikan jawaban atas rumusan masalah yang

berkaitan dengan hubungan antara kesejahteraan karyawan, kinerja karyawan, dan motivasi kerja. mengenai hubungan antara kesejahteraan karyawan, kinerja karyawan, dan motivasi kerja.

1. Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK Kendal (Perseroda). Hasil pengujian menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,406, nilai *T-statistic* sebesar 2,935 ($> 1,96$), dan *P-value* sebesar 0,002 ($< 0,05$). Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kesejahteraan yang diterima karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.
2. Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PT BPR BKK Kendal (Perseroda). Hasil pengujian menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,843, nilai *T-statistic* sebesar 30,364 ($> 1,96$), dan *P-value* $< 0,001$ ($< 0,05$). Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK Kendal (Perseroda). Hasil pengujian menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,365, nilai *T-statistic* sebesar 2,451 ($> 1,96$), dan *P-value* sebesar 0,007 ($< 0,05$). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

4. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK Kendal (Perseroda). Hasil pengujian tidak langsung (*indirect effect*) menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,307, nilai *T-statistic* sebesar 2,417 ($> 1,96$), dan *P-value* sebesar 0,008 ($< 0,05$). Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak terkait. Saran tersebut disusun sebagai bentuk implikasi dari hasil penelitian mengenai pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, saran ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Adapun saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. PT BPR BKK Kendal (Perseroda) dapat memberikan perhatian lebih terhadap aspek kesejahteraan karyawan, terutama yang berkaitan dengan fasilitas kesehatan, kebijakan pakaian kerja, tekanan kerja, serta rasa aman dari risiko fisik maupun psikologis di lingkungan kerja. Perhatian terhadap aspek-aspek tersebut diharapkan dapat mendukung terciptanya kondisi kerja yang lebih nyaman dan kondusif bagi karyawan.

2. PT BPR BKK Kendal (Perseroda) dapat terus mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan melalui perhatian terhadap kesesuaian penghasilan dengan beban pekerjaan, pemberian apresiasi atas kinerja yang dicapai, kesempatan untuk menyampaikan ide dan inovasi, serta dukungan dan arahan dari atasan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan semangat dan keterlibatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. PT BPR BKK Kendal (Perseroda) dapat memperhatikan aspek-aspek kinerja yang masih perlu ditingkatkan, seperti ketelitian dalam meminimalkan kesalahan administrasi maupun operasional, pemenuhan standar kualitas kerja, pencapaian target pekerjaan, konsistensi produktivitas, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, serta kemampuan mengelola pekerjaan ketika beban kerja meningkat. Perhatian terhadap aspek tersebut diharapkan dapat mendukung peningkatan kualitas kinerja karyawan secara berkelanjutan.