

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Matahari Departement Store di Jakarta Timur. Berdasarkan perumusan masalah dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Jakarta Timur. Teori motivasi yang bisa dihubungkan dengan fenomena ini adalah teori kebutuhan dari Maslow (Kebutuhan Fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan Sosial) yaitu sebagian besar dari mereka hanya termotivasi bekerja untuk memenuhi kebutuhan dalam hidupnya saja tanpa ada niat bekerja sebagai ibadah (kebutuhan spiritual).
2. Disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Jakarta Timur. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Jakarta Timur. Artinya jika kepuasan kerja meningkat maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan pada PT Matahari Departement Store Jakarta Timur.
4. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Jakarta Timur. Artinya jika loyalitas kerja meningkat maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan pada PT Matahari Departement Store Jakarta Timur.

B. Saran

Berdasarkan tahapan pengujian, mengambil data, menganalisis data, dan menulis laporan, penulis memiliki saran bagi kemudahan dan kelancaran hasil dalam proses menyusun dan beberapa pembahasan yang berikutnya, antara lain :

1. Berdasarkan hasil perhitungan dalam penelitian ini, sub indikator pekerjaan yang menantang pada variabel motivasi kerja memperoleh hasil terendah yaitu sebesar 4,03%. Dengan demikian, perusahaan hendaknya lebih banyak lagi memberikan motivasi, baik internal maupun eksternal kepada karyawan agar kontribusi karyawan terhadap perusahaan maksimal, sehingga karyawan akan merasa memaksimalkan usahanya dan terdorong untuk mengerjakan tugas yang lebih menantang dalam rangka mencapai tujuan bersama.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dalam penelitian ini, sub indikator ketaatan pada peraturan kerja pada variabel disiplin kerja memperoleh hasil terendah yaitu sebesar 4,32%. Dengan demikian, Perusahaan harus menerapkan disiplin yang lebih ketat lagi terkait dengan kesadaran karyawan atas tugasnya, seperti pelaksanaan tugas sesuai dengan *job description*, perencanaan kerja, ketelitian dalam bekerja dan menjalankan prosedur kerja. Hal ini akan membawa dampak positif pada kinerja para karyawan sehingga dapat meminimalisir hal-hal yang dapat merugikan perusahaan, sehingga dapat mempertahankan kehidupan perusahaan.
3. Berdasarkan hasil perhitungan dalam penelitian ini, sub indikator *contigent rewards* pada variabel kepuasan kerja memperoleh hasil terendah yaitu sebesar 4,06%. Dengan demikian, perusahaan diharapkan untuk dapat memberikan kesempatan karyawan bekerja sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya. Selanjutnya perusahaan diharapkan untuk memberikan gaji kepada pegawai sesuai dengan beban kerja, mempromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai.
4. Berdasarkan hasil perhitungan dalam penelitian ini, sub indikator hubungan antar pribadi pada variabel loyalitas kerja memperoleh hasil terendah yaitu sebesar 3,28%. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat

meningkatkan loyalitas pada karyawan, karena karyawan merupakan salah satu aset terpenting dalam menggerakkan seluruh aktivitas perusahaan. Dengan terciptanya loyalitas maka karyawan dapat bekerja dengan baik dan memudahkan perusahaan dalam pencapaian tujuan.

