

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di Optik Zolaris Kuningan dengan melibatkan 60 karyawan sebagai sampel penelitian, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja yang baik mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta berupaya mencapai target dan tujuan perusahaan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung mematuhi peraturan perusahaan, melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur, serta mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja dapat menciptakan rasa nyaman, meningkatkan loyalitas, serta mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.
5. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Dominannya pengaruh motivasi kerja mengindikasikan bahwa peningkatan semangat,

dorongan, dan kemauan karyawan dalam bekerja menjadi faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, sehingga motivasi kerja dapat diposisikan sebagai prediktor terkuat dalam model penelitian ini.

5.2 Saran

Saran yang diajukan berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
 - a. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, kepuasan kerja merupakan variabel yang memiliki kontribusi paling rendah terhadap kinerja karyawan dibandingkan motivasi kerja dan disiplin kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memprioritaskan peningkatan kepuasan kerja sebagai salah satu strategi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penyebaran angket/kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan, item pernyataan pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa indikator pemberian hadiah atau *reward* memperoleh nilai paling rendah dibandingkan indikator lainnya, sehingga diharapkan perusahaan dapat meningkatkan sistem pemberian hadiah atau *reward* kepada karyawan melalui menerapkan program *reward* seperti *Best Employee of the year* bagi karyawan dengan kinerja terbaik, pemberian bonus atau insentif bagi karyawan yang mampu mencapai target kerja, serta pemberian kesempatan mengikuti pelatihan atau seminar bagi karyawan berprestasi guna meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.
 - b. Meskipun motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, perusahaan tetap perlu mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja. Berdasarkan hasil penyebaran angket/kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan, item pernyataan pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa indikator tingkat kehadiran memperoleh nilai paling rendah dibandingkan indikator lainnya, sehingga diharapkan perusahaan dapat meningkatkan disiplin kehadiran karyawan melalui penerapan sistem absensi yang lebih terstruktur dan pengawasan secara berkala. Tindakan

yang dapat diterapkan yaitu pemberian surat peringatan bagi karyawan yang sering terlambat serta pelaksanaan evaluasi dan pembinaan rutin kepada karyawan dengan tingkat absensi rendah.

- c. Berdasarkan hasil penyebaran angket/kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan, item pernyataan pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa indikator pengawasan memperoleh nilai paling rendah dibandingkan indikator lainnya, sehingga diharapkan perusahaan memberikan pelatihan untuk pengawasan yang efektif kepada manajer atau atasan langsung tentang keterampilan pengawasan yang efektif, termasuk memberikan umpan balik yang konstruktif, memotivasi tim dan memecahkan masalah, pelatihan ini akan membantu meningkatkan kualitas pengawasan dan memperkuat hubungan antara atasan dan bawahan.
 - d. Berdasarkan hasil penyebaran angket/kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan, item pernyataan pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa indikator kuantitas memperoleh nilai paling rendah dibandingkan indikator lainnya, sehingga diharapkan perusahaan dapat melakukan briefing kerja secara rutin, menetapkan target kerja harian yang jelas, serta melaksanakan evaluasi kerja secara berkala guna mendukung peningkatan kuantitas kerja karyawan secara optimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya
- a. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan sampel yang lebih luas dan teknik pengambilan sampel yang lebih representatif agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.
 - b. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan serta menggunakan variabel mediasi atau moderasi untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.