

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran motivasi kerja karyawan PT. Berkat Sawit Utama Kabupaten Batang Hari berada pada kategori termotivasi. Dukungan organisasi tergolong mendukung dan kepuasan kerja berada pada kategori puas.
2. Dukungan Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Berkat Sawit Utama Kabupaten Batang Hari. Artinya semakin baik dukungan organisasi maka karyawan akan semakin termotivasi.
3. Dukungan Organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Berkat Sawit Utama Kabupaten Batang Hari. Artinya semakin baik dukungan organisasi maka karyawan akan semakin merasa puas.
4. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Berkat Sawit Utama Kabupaten Batang Hari. Artinya Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, semakin besar pula motivasi kerja yang muncul.
5. Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan antara Dukungan Organisasi terhadap Motivasi Kerja. Artinya dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, dan pada akhirnya kepuasan kerja tersebut mendorong peningkatan motivasi kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja menjadi perantara yang memperkuat hubungan antara dukungan organisasi dan motivasi kerja. Semakin tinggi dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi, maka kepuasan kerjanya akan meningkat, dan kepuasan tersebut secara signifikan berkontribusi terhadap tingginya motivasi karyawan dalam bekerja.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat memberikan saran yaitu:

1. Pada variabel motivasi kerja, Pihak manajemen disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja yang relevan secara rutin dan spesifik sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing karyawan, baik di kantor maupun di kebun. melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan sederhana, dan memberi penghargaan atas kinerja untuk meningkatkan semangat kerja.
2. Pada variabel dukungan organisasi, Perusahaan disarankan lebih memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, misalnya dengan memberikan waktu kerja yang lebih fleksibel, jam istirahat yang cukup, dan kebijakan cuti yang lebih akomodatif. Hal ini penting agar karyawan tidak merasa terbebani secara mental maupun fisik, serta dapat bekerja dengan lebih optimal.
3. Pada variabel kepuasan kerja, Perusahaan perlu menegakkan aturan secara konsisten, meningkatkan komunikasi antara atasan dan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan adil agar kepuasan kerja meningkat. termasuk melalui sosialisasi yang lebih intens, penegakan disiplin yang adil, serta evaluasi berkala terhadap kepatuhan terhadap peraturan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan profesional.
4. Untuk peneliti selanjutnya, apa yang sudah dibahas dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya dan variabel penelitiannya pun dapat dikembangkan ke dalam variabel-variabel lainnya.