

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang peneliti jelaskan mengenai pengaruh motivasi, kepuasan kerja kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Goodyear Indonesia,Tbk. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Goodyear Indonesia,tbk, hal ini dibuktikan dengan hasil olah data bahwa, semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Goodyear Indonesia,tbk.
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Goodyear Indonesia,tbk.. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan yang terjadi karena kepuasan kerja secara parsial memediasi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Goodyear Indonesia,tbk, hal ini dibuktikan dengan hasil olah data bahwa, semakin tinggi disiplin kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Goodyear Indonesia,tbk.
4. Penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja menjadi faktor meningkatnya kinerja karyawan. Semakin kuat Motivasi kerja yang dimiliki karyawan,

maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan apabila tidak mendapatkan gaji sesuai dengan tugas mereka maka akan menyebabkan karyawan tidak puas dan meninggalkan perusahaan. Semakin tinggi Disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Saran yang dapat diberikan penulis untuk perusahaan PT.Goodyear Indonesia,tbk sebagai berikut:

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi PT. Goodyear Indonesia,Tbk untuk mempertahankan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja sebagai pilar utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan memahami dan memperkuat ketiga aspek ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Meningkatkan motivasi melalui penghargaan atas kinerja yang baik dan menyediakan peluang pengembangan karir akan membuat karyawan lebih bersemangat. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta memberikan kompensasi dan tunjangan yang adil. Disiplin kerja perlu dijaga dengan aturan yang jelas dan evaluasi rutin untuk memastikan semua karyawan

bekerja sesuai standar perusahaan. Kombinasi dari ketiga aspek ini akan mendorong kinerja karyawan yang lebih baik dan berkelanjutan.

Untuk mendorong pertumbuhan yang berkelanjutan, PT. Goodyear Indonesia harus memperkuat aspek disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja di lingkungan perusahaan. Disiplin kerja yang kuat akan memastikan setiap karyawan menjalankan tugasnya dengan efisien dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Untuk mencapai hal ini, perusahaan perlu menetapkan aturan yang jelas, memberikan pelatihan yang tepat, dan melakukan evaluasi kinerja secara rutin. Dengan disiplin yang baik, perusahaan dapat menjaga produktivitas tinggi dan menghindari pemborosan waktu serta sumber daya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengkajian secara lebih mendalam diharapkan bisa dilakukan agar dapat memperoleh gambaran yang lebih lengkap dan menjadikan penelitian selanjutnya lebih baik dari penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan pekerjaan, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Selain itu, peneliti juga dapat mempertimbangkan pengaruh

kondisi eksternal, seperti perubahan pasar atau kebijakan ekonomi, untuk memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan relevan dengan dinamika industri yang terus berkembang.