

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis mengenai pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Area Jakarta Tebet Supomo, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja di PT Bank Mandiri Area Jakarta Tebet Supomo termasuk dalam klasifikasi yang sangat baik, hal tersebut dapat dilihat dari tingginya sikap senang para karyawan terhadap evaluasi yang tergambar dalam kondisi bekerja di PT Bank Mandiri Area Jakarta Tebet Supomo.
2. Motivasi kerja di PT Bank Mandiri Area Jakarta Tebet Supomo termasuk dalam klasifikasi yang sangat baik, hal tersebut dapat dilihat dari tingginya kebutuhan akan prestasi, afiliasi, serta kekuasaan para karyawan.
3. Semangat kerja di PT Bank Mandiri Area Jakarta Tebet Supomo termasuk dalam klasifikasi yang sangat baik, hal tersebut dapat dilihat dari tingginya dorongan para karyawan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh PT Bank Mandiri Area Jakarta Tebet Supomo.
4. Kinerja karyawan di PT Bank Mandiri Area Jakarta Tebet Supomo termasuk dalam klasifikasi yang sangat baik, hal tersebut dapat dilihat

dari tingginya hasil kerja yang telah dicapai baik oleh para karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawabnya masing-masing baik secara kualitas maupun secara kuantitas.

5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja, motivasi kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan kepada pihak PT Bank Mandiri Area Jakarta Tebet Supomo berdasarkan hasil penelitian yang diambil dari poin terendah dari masing-masing indikator tiap variabel adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan pembahasan variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa indikator prestasi kerja merupakan indikator yang paling rendah, maka disarankan kepada pihak perusahaan untuk senantiasa mendorong para karyawannya agar mampu melakukan inovasi dalam menjalani pekerjaannya masing-masing.
2. Berdasarkan pembahasan variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa indikator kebutuhan akan prestasi merupakan indikator yang paling rendah, maka disarankan kepada pihak perusahaan untuk memberikan dorongan bagi para karyawan agar semakin merasa butuh untuk berprestasi pada bagiannya masing-masing.
3. Berdasarkan pembahasan variabel semangat kerja menunjukkan bahwa indikator berkurangnya kegelisahan merupakan indikator yang paling

rendah, maka disarankan kepada pihak perusahaan untuk senantiasa memberikan rasa aman dan nyaman terhadap seluruh karyawan yang bekerja.

4. Berdasarkan pembahasan variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa indikator dimensi produktivitas merupakan indikator yang paling rendah, maka disarankan kepada pihak perusahaan untuk senantiasa mengarahkan para karyawannya untuk tepat dalam mengerjakan tugasnya masing-masing serta senantiasa berorientasi pada hasil pekerjaan yang terbaik.

