

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pengambilan kesimpulan yang didasarkan pada analisis dan pembahasan yang dijelaskan diatas, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa *Hygiene factor* dan *Motivation factor* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di SMAK Santa Maria Malang.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *Motivation factor* yang berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di SMAK Santa Maria Malang. Sedangkan *Hygiene factor* berpengaruh signifikan secara parsial signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di SMAK Santa Maria Malang dengan nilai t tabel lebih besar. Dapat disimpulkan bahwa *Hygiene factor* berpengaruh signifikan secara parsial.
3. *Motivation Factor* berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di SMAK Santa Maria Malang karena memiliki nilai paling tinggi.

B. Saran

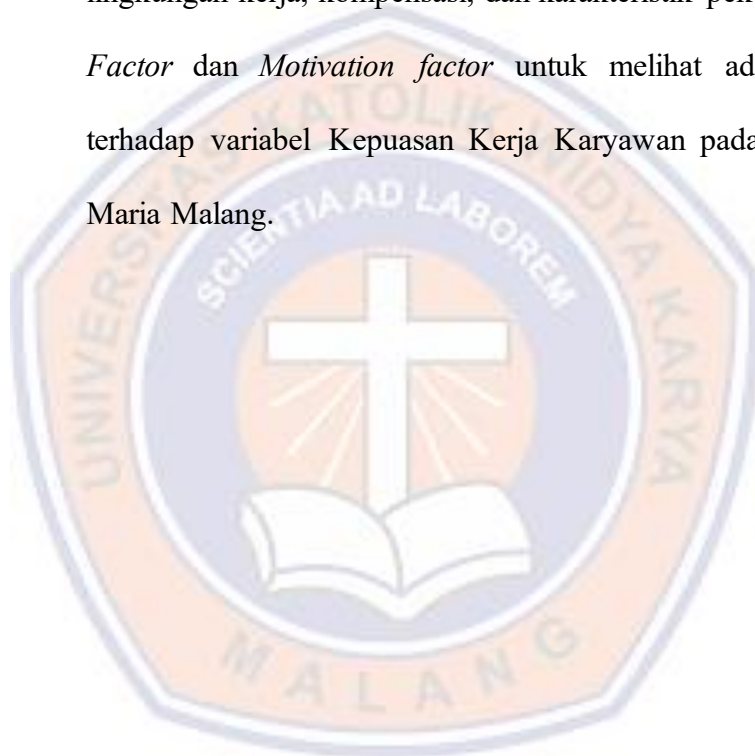
Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai pertimbangan, bagi SMAK Santa Maria Malang sebagai berikut:

1. Pimpinan Sekolah disarankan agar lebih memperhatikan gaji yang diterima oleh seluruh karyawan dengan memberikan gaji yang cukup layak dan adil sesuai dengan hasil kerja, sehingga dapat menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan.
2. Pimpinan Sekolah disarankan agar lebih memperhatikan dan memberikan pujian serta penghargaan terhadap karyawan atas prestasi kerja yang dicapai sehingga karyawan dapat bekerja lebih giat dan semangat. Pimpinan SMAK Santa Maria Malang juga disarankan agar bisa memberikan peluang promosi jabatan berdasarkan penilaian kinerja agar dapat menjadi motivasi bagi seluruh karyawan untuk bekerja lebih baik. Contohnya seperti memberikan pengumuman atau informasi karyawan atau guru favorit pada semester tersebut.
3. Pimpinan sekolah disarankan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan salah satunya menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman terhadap karyawan agar karyawan merasa betah saat bekerja dan tidak ada rasa ingin pindah ke tempat kerja yang lain. Misalnya rekreasi, *family gathering* dll.
4. Pimpinan sekolah disarankan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan salah satunya menciptakan lingkungan kerja yang baik

dan nyaman terhadap karyawan agar karyawan merasa betah saat bekerja dan tidak ada rasa ingin pindah ke tempat kerja yang lain. Misalnya rekreasi, *family gathering* dll.

5. Saran bagi peneliti selanjutnya

Didapatkan untuk dapat mencari variabel-variabel lain yang dapat melengkapi penelitian mengenai kepuasan kerja seperti variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan karakteristik pekerjaan. *Hygiene Factor* dan *Motivation factor* untuk melihat adanya pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan pada SMAK Santa Maria Malang.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, S., Pitriyani, P., & Prayoga, Y. (2022). Effect Of Employee's Motivation And Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable On Cooperative Units Village, Kampung Rakyat District. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(2), 547-552.
- Anandita, S. R., Saropah, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja di SMP Islam Mbah Bolong Jombang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(4), 1245-1252.
- Daft L, Richard. 2013. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT BALI BUSANA KREASI DI KABUPATEN BADUNG). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6).
- Felicien, N., & Irechukwu, E. N. (2021). Employee Motivation and Performance of Savings and Credit Cooperatives (SACCOS). A Case of Umwalimu SACCO, Rwanda.
- Ginting, G., & Siagian, V. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Adent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen*
- Omar, M. S., Idrus, I. M., & Jamal, N. A. (2021). The influence of job motivation on job satisfaction: A case study of polytechnic academic staff. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(1), 206-213.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397.
- Pham, H., & Nguyen, H. (2020). The effect of motivation and hygiene factors on employees' work motivation in textile and apparel enterprises. *Management Science Letters*, 10(12), 2837-2844.
- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *BRAND Jurnal Ilmiah Manajemen Pemasaran*, 2(2), 184-189.
- Siregar, S., Siallagan, H., & Ginting, G. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja guru SMK. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 1-12. *Ubhara*, 3(2), 96-07.

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Timothy, I. (2017). Pengaruh Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya. *Agora*, 5(1).

