

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasar pada hasil penelitian yang sudah dilaksanakan serta pembahasan yang sudah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pekerja di PT Bambang Djaja.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pekerja di PT Bambang Djaja.
3. Kepuasan kerja bisa memediasi secara parsial pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pekerja di PT Bambang Djaja.
4. Kepuasan kerja bisa memediasi secara parsial pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pekerja di PT Bambang Djaja.

5.2 Saran

Berdasar pada hasil kesimpulan, maka adapun saran yang dapat diberikan kepada beberapa pihak antara lain :

- a. Bagi PT Bambang Djaja
 1. PT Bambang Djaja perlu mempertahankan pembagian beban kerja yang sesuai dengan kebiasaan pekerja agar motivasi kerja tetap terjaga dan tujuan entitas dapat tercapai secara maksimal.
 2. PT Bambang Djaja perlu mengelola tingkat stres kerja melalui pembagian tugas yang seimbang, komunikasi yang baik, serta dukungan dari atasan agar stres yang dirasakan pekerja tetap berada

pada tingkat yang produktif sehingga bisa menaikkan motivasi kerja.

3. PT Bambang Djaja perlu menjaga keseimbangan beban kerja, memberi dukungan kepada pekerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar kepuasan dan motivasi kerja pekerja terus naik.
4. PT Bambang Djaja perlu menjaga tingkat stres kerja agar tetap berada pada batas yang produktif melalui pembagian tugas yang seimbang, komunikasi yang baik, serta dukungan dari atasan. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat terus naik dan pada akhirnya bisa memicu motivasi kerja pekerja.
5. PT Bambang Djaja direkomendasikan untuk menyelenggarakan program *refreshing* atau kegiatan penyegaran bagi pekerja secara berkala, seperti *outbound*, *family gathering*, olahraga bersama, maupun kegiatan rekreasi lainnya. Program tersebut diharapkan dapat mengurangi kejenuhan dan tekanan akibat rutinitas pekerjaan, menaikkan keterkaitan antarpekerja, serta menciptakan suasana kerja yang lebih positif. Dengan demikian, kepuasan dan motivasi kerja pekerja dapat terus terjaga sehingga berdampak pada kenaikan produktivitas entitas.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, direkomendasikan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menguji kembali peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada obyek penelitian yang berbeda, baik pada

sektor manufaktur maupun sektor jasa, sehingga dapat diketahui konsistensi peran mediasi kepuasan kerja dalam memengaruhi motivasi kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, komitmen entitas, atau work engagement sebagai variabel independen, intervening, maupun moderasi agar diperoleh model penelitian yang lebih komprehensif. Penelitian selanjutnya juga direkomendasikan menggunakan jumlah responden yang lebih besar dan melibatkan entitas dari bermacam-macam sektor industri sehingga hasil penelitian mempunyai tingkat generalisasi yang lebih luas.