

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisa pembahasan skripsi ini mengenai variabel Motivasi, Beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di surabaya, adapun kesimpulan dan saran yang disampaikan khususnya dari hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Analisis data menunjukkan adanya korelasi yang positif antara tingkat motivasi dan tingkat kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan teori-teori motivasi yang mengemukakan bahwa kebutuhan dan dorongan individu untuk mencapai tujuan memainkan peran kunci dalam menciptakan perasaan puas terhadap pekerjaan. Selain itu perusahaan juga dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis.
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan, terbukti bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dan tingkat kepuasan kerja karyawan milenial. Analisis data secara konsisten menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja yang karyawan milenial alami. Selain itu dapat memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

3. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja yang baik dan tingkat kepuasan kerja karyawan. Analisis data menunjukkan bahwa karyawan milenial yang merasa lingkungan kerja mereka mendukung, inklusif, dan mempromosikan kesejahteraan karyawan milenial cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

5.2. Keterbatasan

Berdasarkan penelitian ini yang telah dilakukan terdapat keterbatasan penelitian yaitu:

Peneliti sadar apabila penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu terdapat beberapa keterbatasan untuk penelitian sebagai berikut:

1. Penyebaran kuisisioner pada penelitian ini dilakukan secara *online*, sehingga peneliti tidak dapat untuk berinteraksi langsung dengan responden, dan ada beberapa responden yang tidak menanggapi kuisisioner yang telah dikirim.
2. Pada saat pengumpulan data, peneliti hanya di perbolehkan mencantumkan beberapa jabatan yang ada dikarenakan kerahasiaan perusahaan tidak ada yang boleh tau dari pihak luar.
3. Validitas diskriminasi masih kurang baik.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, peneliti dapat memberikan masukan serta saran yang biasa digunakan sebagai pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, pertimbangan untuk peneliti selanjutnya sebagai berikut :

1. Untuk Perusahaan

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel motivasi yang mendapatkan hasil positif dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di Surabaya, maka dari itu motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja serta tidak luput dari tanggung jawabnya. Selain itu perusahaan juga dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis. Selain itu dapat memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan.
- b. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel beban kerja yang mendapatkan hasil positif dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di Surabaya, maka dari itu beban kerja yang seimbang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang Dimana dapat mengasah tanggung jawab karyawan maupun skill karyawan dalam kepuasan kemampuan karyawan individu.
- c. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel lingkungan kerja yang mendapatkan hasil positif dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di Surabaya, maka dari itu dengan adanya lingkungan kerja yang sehat dan positif dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan milenial di Surabaya menjadi meningkat serta menimbulkan lingkungan kerja yang sehat. Selain itu dapat memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

- d. Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi, beban kerja, lingkungan kerja. Maka dari itu dengan adanya kepuasan kerja karyawan yang baik akan menimbulkan adanya motivasi, beban kerja, lingkungan kerja yang nyaman serta tidak luput dengan tanggung jawab karyawan dan dapat menaikkan skill individu karyawan tersebut. Selain itu suasana yang tenang juga dapat mempengaruhi kepuasan karyawan, perusahaan dapat memberikan rileksasi pada jam istirahat seperti menyalakan music dan menghindari kebisingan yang membuat karyawan kurang nyaman.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Apabila penelitian selanjutnya melakukan penelitian yang sejenis, alangkah baiknya pemberian kuesioner yang ditujukan untuk meneliti karyawan tidak memberikan item pertanyaan yang terlalu banyak serta item pertanyaan yang susah untuk di pilih oleh responden bawasanya akan membuat pengisi atau responden tersebut merasa bosan dalam mengisi kuesioner tersebut.
- b. Pada penelitian selanjutnya, peneliti dapat melakukan penyebaran kuesioner secara langsung atau dengan *hardcopy* dan melakukan penelitian tersebut kepada satu perusahaan yang dapat melihat detail tentang perusahaan tersebut mengenai saran dari karyawan perusahaan tersebut.

- c. Peneliti berikutnya dapat menggunakan pengukuran uji validitas diskriminan yang berbeda misalkan *Cross Loading*, sehingga dapat menghasilkan uji validitas diskriminan yang lebih bagus.



DAFTAR RUJUKAN

- Aditia, M. fiki, & Sudiana, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Cilimus. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>
- Asmike, M., & Setiono, B. (2020). Pengaruh Person Job-Fit Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Outsource Bank BCA KCU Madiun). *Capital: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 174. <https://doi.org/10.25273/capital.v3i2.6082>
- Gaya, P., Deleatif, K., & Kerja, M. (2021). Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan dalam Self-Efficiency Mediasi dalam Penyediaan Perumahan SNVT Provinsi Jawa Timur. *Lembaga Riset Dan Kritik Internasional Budapest (BIRCI-Journal)*, 4. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i3.2097>
- Jaya, I., & Ningsih, S. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Kao Indonesia. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 2(1), 20–29. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v2i1.728>
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741. <https://doi.org/10.53878/jr.v6i1.139>
- Munawaroh. (2020). EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORKING DISCIPLINE AT PT. BAMBOO TIRTA ENGINEERING. *Jurnal Internasional Penelitian Bisnis Dan Ilmu Sosial*, 1. <https://doi.org/10.33642/ijbssr.v1i1.23>
- Ningsih, Ahmadi, R. S., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Komunikasi Dan Ilmu Sosial (JKIS)*, 1(1), 38–47.
- Nurhadi, N. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia). *Forum Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(1), 13–26.
- Puput, J. T. (2020). *Studi: Milenial Lebih Stres di Kantor Dibanding Usia Lain*. CCN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20200604114519-282-303202/studi-milenial-lebih-stres-di-kantor-dibanding-usia-lain>
- Puspita Sari, D., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INFOMEDIA NUSANTARA BAGIAN CALL CENTER*

TELE ACCOUNT MANAGEMENT (TAM) TELKOM BANDUNG.

- Putra, K. R. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada LPD Se-Kecamatan Tabanan. *Jurnal Emas*, 3: 2774-30(9), 129.
- Putra, M. G. P. (2022). 濟無No Title No Title No Title. 1–23.
- Putrayana, G. K., Agung, A., Agung, G., & Sunu, I. G. K. A. (2018). Manajemen Mutu , Lingkungan Kerja , Dan Komitmen Kerja. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 9(1), 77–87.
- Raswita, N. P. M. E., & Utama, M. S. (2013). Analisis Pertumbuhan Ekonomi dan Ketimpangan Pendapatan Antar Kecamatan di Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, 2(3), 44429.
- Sasongko, Y. A. T. (2021). *Dorong Produktivitas Milenial, Kemnaker Gelar Ngopi Daring Nasional*. Kompas.Com.
<https://kilaskementerian.kompas.com/kemnaker/read/2021/07/31/21205341/dorong-produktivitas-milenial-kemnaker-gelar-ngopi-daring-nasional>
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Keluarga, Pekerjaan Kepuasan, Terhadap Ekonomi, Fakultas Udayana, Universitas. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), 863–883.
- Sukatin, Nurkhalipah, Kurnia, A., Ramadani, D., & Fatimah. (2022). Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 1(9), 1278–1285.
- Vania Sally Nabila, W. S. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Wahyudi, A., Bhismi, M., Assyamiri, T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (n.d.). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 99–111. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2222>