

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Motivasi Kerja dan *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja buruh lapangan pada PT Pamor Ganda Bengkulu Utara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja buruh lapangan pada PT Pamor Ganda Bengkulu Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh buruh, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dirasakan dalam menjalankan tugasnya di lapangan.
2. *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja buruh lapangan pada PT Pamor Ganda Bengkulu Utara. Artinya, semakin kuat orientasi *locus of control* internal yang dimiliki oleh buruh, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, karena karyawan merasa memiliki kendali penuh atas hasil kerja yang dicapainya.
3. Motivasi Kerja dan *Locus of Control* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja buruh lapangan pada PT Pamor Ganda Bengkulu Utara. Hal ini bermakna bahwa kepuasan kerja buruh akan semakin optimal apabila perusahaan secara bersamaan berupaya meningkatkan motivasi kerja karyawan sekaligus memperkuat orientasi *locus of control* internal mereka.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Dalam variabel Motivasi Kerja Indikator Kebutuhan Sosial, “Hasil kerja saya selalu mendapat perhatian dan penilaian dari Pimpinan”, mendapat nilai rata-rata terendah. Saran untuk PT Pamor Ganda Bengkulu Utara agar memberikan Apresiasi dan pengakuan, misalnya melalui pujian langsung atas hasil kerja yang baik. Perusahaan juga bisa perlu menerapkan Umpan Balik (Feedback) melalui evaluasi kerja antara atasan dan bawahan.
2. Dalam variabel *Locus Of Control* Indikator Nasib & Keberuntungan dengan pernyataan “Saya merasa hasil pekerjaan yang saya capai lebih banyak dipengaruhi oleh faktor nasib dan keberuntungan daripada usaha saya sendiri”., mendapat nilai rata-rata terendah. Oleh karena itu, PT Pamor Ganda Bengkulu Utara disarankan untuk memberikan reward pekerja, perusahaan juga harus melakukan Evaluasi yang menyinggung factor-faktor keberhasilan dan upaya atau hasil kerja adalah dari kemampuan dan usaha diri sendiri bukan dari factor keberuntungan dan nasib.
3. Dalam variabel Kepuasan Kerja, Indikator Faktor Lingkungan dengan pernyataan “Kondisi Akses jalan dan area kerja dilapangan saat ini sangat membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat” mendapat nilai rata-rata terendah. Oleh karena itu PT Pamor Ganda Bengkulu Utara disarankan untuk memperbaiki fisik jalan yang bisa di katakan rawan ketika di lalui dan

disediakan fasilitas Transformasi (penyediaan kendaraan perusahaan/jemputan untuk pekerja lapangan).

4. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau stres kerja, sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan perkebunan, khususnya pada fase Tanaman Belum Menghasilkan (TBM).

