

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada CV Hugo Inovasi dengan melibatkan 60 responden, dapat ditarik beberapa kesimpulan terkait dengan hipotesis yang telah diajukan:

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan di CV Hugo Inovasi berada pada level yang cukup baik, ditunjukkan melalui nilai rata-rata indikator kepuasan kerja. Indikator yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepuasan terhadap rekan kerja dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, yang ditunjukkan dengan nilai *outer loading* tertinggi pada kedua indikator tersebut. Sementara itu, indikator kepuasan terhadap gaji dan promosi menunjukkan pengaruh yang lebih moderat terhadap konstruk kepuasan kerja secara keseluruhan.
2. Motivasi karyawan berperan sangat penting sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja organisasi di CV Hugo Inovasi. Terjadi mediasi penuh (*full mediation*) dalam model penelitian ini, dimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi sepenuhnya dimediasi oleh motivasi. Hal ini dibuktikan dengan Penemuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja organisasi, manajemen CV Hugo Inovasi perlu fokus pada peningkatan motivasi karyawan yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja mereka.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi (koefisien 0,175; p-value 0,225), namun memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui motivasi karyawan (koefisien 0,911; p-value 0,000). Total pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi mencapai 0,644. Efektivitas operasional dan efisiensi finansial merupakan indikator kinerja yang

paling dipengaruhi. Model penelitian menunjukkan kualitas baik dengan GoF 0,693 dan kemampuan prediktif  $Q^2$  sebesar 0,76.

## **B. Saran**

1. CV Hugo Inovasi diharapkan dapat mengembangkan program loyalitas atau promosi tertentu bagi karyawan setia untuk mempertahankan tingkat persepsi yang baik, motivasi yang tinggi, sikap karyawan yang cenderung menyukai perusahaan, dan keputusan bertahan yang tinggi. Perusahaan perlu memprioritaskan penguatan motivasi karyawan, terutama motivasi intrinsik yang memiliki nilai rata-rata lebih tinggi (3,650) dibandingkan motivasi ekstrinsik (3,583).
2. CV Hugo Inovasi diharapkan dapat melakukan kegiatan yang lebih interaktif dan informatif untuk meningkatkan persepsi dan motivasi karyawan, yang berdampak signifikan pada peningkatan kinerja organisasi. Program pengembangan motivasi ekstrinsik seperti pemberian bonus kinerja, insentif proyek, tunjangan tambahan, dan reward berkala sangat diperlukan untuk mendorong produktivitas dan pencapaian target. Bersamaan dengan itu, penguatan motivasi intrinsik melalui program pengembangan karir, pemberian tanggung jawab yang lebih besar, dan pengakuan atas prestasi kerja akan menciptakan keseimbangan motivasi yang optimal untuk kinerja organisasi yang berkelanjutan.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan kriteria yang berbeda terhadap penentuan responden, terutama bagi responden yang belum pernah bekerja pada perusahaan sejenis sebelumnya. Untuk pengembangan penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan melibatkan variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja organisasi, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau komitmen organisasional.