

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Haleyora Powerindo Surabaya. Hasil Uji t menunjukkan bahwa motivasi memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, sehingga hipotesis diterima. Motivasi yang tinggi, baik dalam bentuk insentif finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan.

2. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil Uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, sehingga hipotesis diterima. Disiplin kerja yang baik, seperti kepatuhan terhadap aturan perusahaan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam pekerjaan, berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan harmonis, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja

3. Beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil Uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel, sehingga hipotesis bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja tinggi, faktor lain seperti kompensasi, dukungan dari atasan, atau motivasi intrinsik karyawan dapat mengurangi dampak negatif dari beban kerja terhadap kepuasan kerja.

4. Secara simultan, motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil Uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel ini secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Haleyora Powerindo Surabaya. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja mampu menjelaskan variasi dalam kepuasan kerja karyawan, meskipun ada faktor lain di luar penelitian ini yang turut memengaruhi.

Kesimpulannya, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sementara beban kerja tidak berpengaruh secara langsung. Namun, secara simultan, ketiga faktor ini tetap memengaruhi tingkat kepuasan kerja di PT Haleyora Powerindo Surabaya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dijabarkan, maka peneliti akan memberikan saran terhadap perusahaan dan untuk peneliti selanjutnya. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi studi selanjutnya yang ingin mengeksplorasi lebih dalam mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, energi dan alih daya. Studi selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel tambahan, seperti lingkungan kerja, stres kerja, atau keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), yang mungkin memiliki dampak lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

1. Penulis diharapkan dapat terus mengembangkan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan yang lebih variatif, seperti analisis longitudinal, untuk melihat perubahan kepuasan kerja karyawan dalam jangka waktu tertentu.

2. Perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan program motivasi bagi karyawan, baik dalam bentuk insentif finansial (bonus, tunjangan) maupun non-finansial (penghargaan, pengakuan atas kinerja). Peningkatan kedisiplinan kerja dapat dilakukan dengan lebih menegakkan kebijakan yang jelas serta memberikan pelatihan atau program kepemimpinan agar karyawan semakin patuh terhadap aturan yang berlaku.

3. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi, mahasiswa, atau praktisi manajemen SDM yang ingin memahami lebih lanjut tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.