

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengelolaan beban kerja yang efisien tidak memengaruhi komitmen organisasi secara negatif. Ini terjadi karena pembagian tugas di PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan telah diatur secara sistematis, sehingga karyawan tidak terbebani secara berlebihan dan tetap mampu mempertahankan komitmen mereka terhadap organisasi.. Selain itu karyawan menganggap beban kerja sebagai bagian dari tanggung jawab yang wajar dalam pekerjaan dan karyawan juga melihat beban kerja sebagai tantangan yang memotivasi mereka.
2. Tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi akan seiring dengan peningkatan komitmen organisasi. Karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan yang individu dengan perilaku kerja yang disiplin umumnya lebih loyal dan memiliki semangat yang kuat dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Serta lebih patuh terhadap aturan dan norma yang ada di perusahaan disiplin kerja diterapkan untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih lanjut.

3. Semakin besar rasa puas yang dirasakan karyawan dalam bekerja, maka beban kerja semakin memiliki kaitan dengan komitmen organisasi. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, seperti menerima imbalan yang sesuai dengan beban kerja yang mereka tanggung, maka mereka tetap termotivasi dan mampu menghadapi tantangan pekerjaan tanpa mengalami penurunan komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai elemen kunci yang menjembatani hubungan antara beban kerja dan komitmen terhadap organisasi.
4. Semakin baik kepuasan kerja karyawan, semakin kuat hubungan antara disiplin kerja dan komitmen organisasi. Disiplin kerja yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, produktif, dan teratur, dan pada akhirnya membuat kepuasan kerja karyawan. Saat karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih besar terhadap organisasi karena adanya rasa dihargai, suasana kerja yang menyenangkan, serta dorongan untuk memberikan kontribusi yang optimal.

## **5.2 Saran**

Merujuk pada kesimpulan, peneliti menyampaikan sejumlah saran yang dapat dipertimbangkan sebagai masukan dalam proses pengambilan keputusan diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan.

- a. Meningkatkan kualitas kondisi kerja dengan menyediakan fasilitas dan teknologi yang lebih memadai guna menunjang efisiensi kerja. Selain itu, pelatihan atau workshop juga perlu diakan agar karyawan memiliki ketrampilan yang lebih baik dalam menangani pekerjaan yang menantang. Perusahaan juga harus memastikan pembagian kerja yang seimbang agar karyawan tidak mengalami kelelahan yang dapat berdampak pada komitmen organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengevaluasi beban kerja secara berkala dan menyesuaikannya dengan kapasitas serta kompetensi karyawan.
- b. Untuk meningkatkan sistem pengawasan yang adil agar karyawan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, apresiasi dalam bentuk penghargaan atau insentif dapat diberikan kepada karyawan yang menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan.
- c. Untuk memperkuat komitmen organisasi perusahaan dapat menerapkan program penghargaan terhadap loyalitas, seperti *loyalty award* atau insentif khusus bagi karyawan dengan masa kerja tertentu agar mereka merasa lebih dihargai. Selain itu, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan strategis juga perlu ditingkatkan melalui forum aspirasi atau survei internal, sehingga mereka merasa memiliki peran dalam perkembangan perusahaan. Perusahaan juga disarankan untuk membangun sistem karier yang jelas dan transparan agar karyawan memiliki kepastian

mengenai peluang pengembangan diri tanpa harus mencari kesempatan di luar.

- d. Mengingat pentingnya kepuasan kerja dalam menjaga komitmen organisasi, perusahaan sebaiknya semakin membangun lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dengan mendorong komunikasi yang terbuka dan budaya kerja sama antar karyawan. Program seperti team building, mentoring atau kegiatan sosial untuk mempererat hubungan antar karyawan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih mendukung.

## 2. Bagi Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi variabel lain yang lebih berpengaruh, seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, atau keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*), yang mungkin berdampak lebih signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, penelitian di masa depan juga dapat mempertimbangkan penggunaan metode penelitian yang lebih beragam, seperti pendekatan kualitatif, untuk memperoleh wawasan yang lebih luas mengenai unsur-unsur yang memengaruhi komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian hasil penelitian akan menjadi lebih akurat, dapat sempurna dan bermanfaat bagi perusahaan dalam merencanakan kebijakan yang mendukung kontribusi optimal karyawan dan keberhasilan untuk jangka panjang perusahaan.