

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan mengenai penelitian yang dilakukan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Sararasa Biomass Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan, khususnya pada penggunaan waktu, maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Penggunaan waktu terhadap pekerjaan mencerminkan bagaimana seorang karyawan mampu mengelola dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif serta efisien untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pengelolaan waktu yang baik menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta profesionalisme, yang pada akhirnya bisa meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Sebaliknya, penggunaan waktu yang tidak efektif seringkali menimbulkan keterlambatan, penumpukan pekerjaan, dan berpotensi menurunkan kualitas hasil kerja maupun kepuasan karyawan itu sendiri.
2. Disiplin kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Sararasa Biomass Surabaya. Temuan ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, khususnya pada ketataan pada peraturan kerja, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Ketataan pada peraturan kerja mencerminkan bagaimana

seorang karyawan menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, serta komitmen terhadap aturan yang berlaku di perusahaan. Kepatuhan tersebut tidak hanya menjaga ketertiban dan kelancaran aktivitas kerja, tetapi juga mencerminkan loyalitas serta profesionalisme karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan menaati peraturan, karyawan turut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

3. Motivasi kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Sararasa Biomass Surabaya. Temuan ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, terutama pada semangat kerja, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Semangat kerja menggambarkan sikap positif, gairah, dan antusiasme seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi akan memperlihatkan keaktifan, ketekunan, serta keinginan untuk terus berkontribusi dengan hasil terbaik.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang bisa diberikan oleh peneliti untuk menjadi bahan pertimbangan atau dilakukannya evaluasi di yang akan datang, sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan

- a. Untuk mengoptimalkan penggunaan waktu pada beban kerja yang diberikan, perusahaan sebaiknya mengatur kembali distribusi beban kerja agar lembur tidak terlalu sering terjadi, baik pada hari kerja maupun hari libur. Jika lembur memang tidak dapat dihindari, perusahaan perlu memastikan adanya kompensasi yang adil, baik berupa upah lembur sesuai ketentuan maupun waktu istirahat pengganti. Selain itu, evaluasi perencanaan produksi perlu dilakukan agar jadwal lebih realistik dan tidak menimbulkan kelelahan berlebihan pada karyawan. Penerapan sistem rotasi lembur dan monitoring beban kerja juga dapat membantu menjaga keseimbangan antara produktivitas perusahaan dengan kesehatan serta kepuasan kerja karyawan.
- b. Untuk meningkatkan disiplin kerja, terutama ketataan pada peraturan kerja, perusahaan sebaiknya memperkuat sosialisasi aturan kerja agar karyawan memahami dengan jelas ketentuan yang berlaku, termasuk konsekuensi jika melanggar. Selain itu, diperlukan pengawasan yang konsisten dari atasan langsung untuk memastikan kepatuhan karyawan. Pemberian sanksi seperti SP tetap dijalankan secara adil, namun perusahaan juga perlu menyeimbangkannya dengan pendekatan persuasif, seperti memberikan pembinaan, motivasi, maupun penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan disiplin kerja

yang baik. Dengan cara ini, karyawan tidak hanya bekerja karena takut sanksi, tetapi juga terdorong oleh kesadaran dan tanggung jawab.

- c. Untuk meningkatkan motivasi kerja, terutama pada semangat kerja, perusahaan bisa meningkatkan hal tersebut melalui pengakuan atas pencapaian karyawan. Pengakuan atas pencapaian karyawan bisa berupa materi maupun non materi. Pengakuan atas pencapaian karyawan tidak hanya meningkatkan semangat kerja, namun juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa dihargai serta diakui atas usaha serta kontribusinya, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Rasa kepuasan ini muncul karena karyawan merasakan penghargaan, dihormati, dan memiliki makna dalam pekerjaan mereka. Dengan semangat kerja yang meningkat melalui pengakuan, karyawan cenderung lebih termotivasi, produktif, dan loyal terhadap perusahaan, sehingga tercipta hubungan yang positif antara motivasi, semangat kerja, serta kepuasan kerja secara keseluruhan.

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian baik dari segi variabel maupun karakteristik responden. Penelitian lanjutan dapat memasukkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga menghasilkan pemahaman terhadap faktor-faktor yang berperan dalam kepuasan kerja karyawan. Variabel lain seperti kompensasi, lingkungan

kerja, atau kemempinan, karena variabel - variabel tersebut berpotensi besar memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi kerja, lingkungan kerja yang kondusif bisa meningkatkan kenyamanan serta produktivitas, sementara kepemimpinan yang efektif dapat mendorong motivasi dan arah kerja tim. Selain itu, responden penelitian dapat diperluas tidak hanya pada karyawan outsourcing divisi produksi, tetapi juga mencakup keseluruhan karyawan di bagian lain. Hal ini dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh dan membandingkan apakah faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan berbeda antara tiap jenjang atau fungsi kerja. Dengan demikian, hasil penelitian akan menjadi lebih kaya dan bisa memberikan kontribusi yang lebih kuat baik secara teoritis maupun praktis.