

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan menggunakan metode SEM-PLS pada karyawan produksi paving UD Cahaya Indah, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil pengujian model persamaan struktural menghasilkan persamaan model simultan yakni $Y_2 = 0,208X_1 + 0,098X_2 - 0,018X_3 - 0,003X_4$ yang menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berkontribusi positif terhadap kinerja, sedangkan motivasi dan disiplin kerja berkontribusi negatif dengan pengaruh yang relatif kecil. Koefisien 0,208 pada beban kerja berarti setiap kenaikan satu satuan beban kerja meningkatkan kinerja

sebesar 0,208 satuan, dan koefisien 0,098 pada lingkungan kerja berarti setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja meningkatkan kinerja sebesar 0,098 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Sementara itu, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh negatif yang lemah terhadap kinerja dalam kondisi empiris penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, UD Cahaya Indah disarankan untuk menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi terutama pada pengaruh dengan arah negatif dan mempertahankan serta meningkatkan pengaruh positif yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Evaluasi tersebut dapat difokuskan pada faktor-faktor yang belum memberikan pengaruh optimal terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, sementara faktor yang terbukti berpengaruh signifikan, seperti pengelolaan beban kerja dan disiplin kerja, perlu dipertahankan dan dikelola secara konsisten agar kinerja karyawan tetap stabil dan produktif.
2. Perusahaan perlu menjaga agar beban kerja berada pada tingkat yang terkontrol dan terdistribusi secara merata agar tetap mampu mendorong kepuasan kerja sekaligus mempertahankan produktivitas. Mengingat beban kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pengaturan target harian dan jadwal lembur sebaiknya dilakukan secara terencana dan

berbasis kebutuhan produksi, bukan sebagai solusi rutin. Lembur dapat tetap diterapkan pada periode tertentu, namun perlu dikendalikan agar tidak menjadi ketergantungan jangka panjang.

3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, seperti kompensasi karena hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja justru berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang mengindikasikan bahwa aspek imbalan finansial berperan penting dalam membentuk kepuasan dan kinerja karyawan.