

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. **Hipotesis pertama (H1) diterima**, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dapur SPPG RRR Jaya. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja yang diterapkan, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.
2. **Hipotesis kedua (H2) ditolak**, yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Dapur SPPG RRR Jaya. Disiplin kerja yang tinggi menghasilkan kepatuhan terhadap prosedur kerja, namun belum cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan secara langsung apabila tidak disertai dengan kepuasan kerja.
3. **Hipotesis ketiga (H3) diterima**, yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dapur SPPG RRR Jaya, sekaligus menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
4. **Hipotesis keempat (H4) diterima**, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Dapur SPPG RRR Jaya. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi penuh (*full mediation*), yang berarti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

sepenuhnya disalurkan melalui kepuasan kerja.

5.2 Saran

1. Bagi SPPG RRR Jaya

- a) **Pada variabel disiplin kerja**, indikator tanggung jawab dalam pekerjaan memperoleh nilai rata-rata terendah di antara seluruh indikator disiplin kerja,. Pada tingkat item, pernyataan mengenai menjalankan prosedur kerja dengan benar (X1.2.1) dan kerja sama dengan rekan kerja (X1.4.2). Yang merupakan nilai terendah di antara seluruh item variabel disiplin kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa karyawan masih mengalami kesenjangan antara pemahaman prosedur kerja dengan pelaksanaannya di lapangan, serta masih terdapat peluang untuk memperkuat kolaborasi dan sinergi tim. Mengingat disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan, manajemen SPPG RRR Jaya disarankan melakukan evaluasi dan penguatan terhadap aspek-aspek tersebut melalui beberapa langkah konkret. Pertama, melaksanakan *briefing* harian sebelum proses produksi untuk memastikan seluruh karyawan memiliki pemahaman yang sama terhadap standar operasional prosedur (SOP). Kedua, melakukan sosialisasi dan evaluasi berkala terhadap SOP untuk memastikan kepatuhan dan pemahaman yang konsisten. Ketiga, menetapkan pembagian tanggung jawab yang jelas pada setiap divisi sehingga setiap karyawan memahami peran dan kontribusi mereka. Keempat, mengadakan kegiatan yang dirancang khusus untuk memperkuat kerja sama tim dan membangun budaya kolaboratif. Dengan pendekatan sistemik ini, celah antara pemahaman dan pelaksanaan prosedur di lapangan dapat ditutup secara efektif, dan disiplin

diharapkan dapat tumbuh menjadi bagian dari budaya kerja yang solid dan berkelanjutan.

- b) **Pada variabel kepuasan kerja**, item kesesuaian gaji dengan beban kerja (M1.2.1) memperoleh nilai rata-rata paling rendah dari seluruh item penelitian, diikuti oleh item fasilitas kerja yang memadai (M1.4.2). Indikator kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan juga menjadi indikator terendah pada variabel ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan merasakan ketidaksesuaian antara beban tanggung jawab yang mereka emban dengan kompensasi yang mereka terima, serta masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam hal fasilitas kerja dan hubungan interpersonal dengan rekan kerja dan atasan. Mengingat kepuasan kerja terbukti sebagai determinan utama sekaligus mediator penuh dalam meningkatkan kinerja karyawan, manajemen perlu memberikan perhatian khusus pada aspek-aspek ini sebagai prioritas intervensi yang paling mendesak. Manajemen disarankan melakukan langkah-langkah sebagai berikut. Pertama, meninjau kembali dan melakukan analisis mendalam terhadap kesesuaian gaji dengan beban kerja yang diberikan kepada masing-masing posisi jabatan, memastikan kelayakan tunjangan dan insentif, serta memberikan penghargaan atau bonus atas prestasi kerja yang luar biasa. Kedua, melengkapi dan memastikan kelayakan fasilitas kerja yang menjadi penunjang utama dalam proses produksi. Ketiga, membangun komunikasi dua arah yang terbuka dan berkelanjutan antara atasan dan bawahan melalui forum dialog regular, serta mengadakan kegiatan kebersamaan antardivisi yang dapat memperkuat hubungan sosial dan mengurangi gap komunikasi dalam organisasi. Perbaikan pada aspek-aspek ini merupakan titik leverage yang paling efektif

mengingat besarnya peran kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- c) Pada variabel kinerja karyawan,** indikator efektivitas dan inisiatif memperoleh nilai rata-rata terendah di antara seluruh indikator. Pada tingkat item, pernyataan mengenai penggunaan sumber daya secara efisien (Y1.4.1) memperoleh nilai terendah, diikuti oleh item ketelitian dan akurasi dalam pemorsian (Y1.1.2). Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan telah menunjukkan kinerja yang kuat pada aspek kuantitas, masih terdapat ruang signifikan untuk peningkatan pada aspek kualitas, ketelitian, efisiensi penggunaan sumber daya, dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Manajemen SPPG RRR Jaya disarankan mengadopsi pendekatan yang menyeluruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada dimensi-dimensi yang masih perlu pengembangan. Langkah-langkah konkret yang dapat diambil antara lain: pertama, mengadakan pelatihan teknis secara berkala tentang penggunaan bahan dan peralatan secara hemat serta efisien, dengan fokus pada pengurangan pemborosan tanpa mengorbankan kualitas hasil produksi. Kedua, menetapkan standar takaran pemorsian yang terukur dan jelas, didukung oleh alat-alat pengukur yang akurat untuk memastikan konsistensi kualitas produk. Ketiga, melakukan pendampingan kerja yang intensif dan monitoring mutu secara berkala untuk mendeteksi dini masalah dan memberikan umpan balik konstruktif kepada karyawan. Keempat, memberikan ruang dan kesempatan kepada karyawan untuk berinisiatif dalam menyelesaikan masalah operasional sehari-hari, menciptakan budaya yang mendorong inovasi dan pengambilan keputusan desentralisasi di tingkat eksekutif. Dengan demikian, pencapaian kinerja yang saat ini kuat pada dimensi kuantitas dapat seimbang dan

ditingkatkan melalui peningkatan pada dimensi kualitas, ketelitian, dan efisiensi

.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, atau gaya kepemimpinan, mengingat masih banyak faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang belum tercakup dalam model penelitian ini. Disamping menambah jumlah responden dan juga obyek yang lebih banyak, sehingga hasil penelitian nantinya dapat lebih digenerelesasikan sesuai dengan obyeknya.