

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan empiris dari analisis terhadap pegawai di PT. Harfit International, penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Rizki Sadikin dan Ayong Nurhani (2023), yang juga menemukan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki kontribusi penting terhadap tingkat kepuasan kerja.

Secara lebih spesifik, Motivasi Kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang konsisten dengan penelitian oleh Taufik Qarismail dan Prayekti (2020), yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan Kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sejalan dengan temuan dalam penelitian Mochamad Rizki Sadikin dan Ayong Nurhani (2023) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan. Terakhir, Disiplin Kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, yang sejalan dengan hasil penelitian Hoirul Imam (2022), yang menekankan bahwa disiplin yang tinggi berhubungan dengan peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari analisis data terhadap karyawan PT. Harfit International Jakarta Timur, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja di perusahaan:

1. Perusahaan disarankan untuk memperbaiki mekanisme pemberian umpan balik kepada karyawan, dengan memberikan umpan balik yang lebih terstruktur dan konstruktif. Ini akan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka secara lebih efektif.
2. Peningkatan komunikasi antara atasan dan karyawan dalam aspek komunikasi vertikal, perusahaan perlu memperkuat hubungan komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Ini bisa dicapai dengan membuka saluran komunikasi yang lebih transparan dan aktif, serta melakukan pertemuan atau diskusi rutin untuk menjaga hubungan yang positif dan mendukung semangat kerja karyawan.
3. Perusahaan perlu memastikan penempatan pekerjaan yang lebih sesuai dengan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih memuaskan dan meningkatkan efektivitas serta motivasi karyawan dalam bekerja.