

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada karyawan di PT. Sarana Abadi Makmur Bersama dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Beban Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Dan Disiplin Kerja (X_3) Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Beban Kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) dari perhitungan SPSS R^2 sebesar 82,1% yang artinya kuat. Sehingga setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh antara beban kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif, yang artinya kepuasan kerja akan meningkat jika beban kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja diberikan dengan baik pada karyawan PT. Sarana Abadi Makmur Bersama (SAMB). Dimana hasil secara simultan ini sejalan dengan penelitian terdahulu pada poin 1 (satu) yang dimanakan variabel independen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Beban Kerja (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

Beban Kerja (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) dari perhitungan SPSS R^2 sebesar 35,4% yang artinya lemah. Sehingga setelah melakukan uji hipotesis diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, yang artinya kepuasan kerja akan

meningkat jika beban kerja yang diberikan tinggi pada karyawan PT.

Sarana Abadi Makmur Bersama (SAMB).

3. Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) dari perhitungan SPSS R^2 sebesar 20,9% yang artinya lemah. Sehingga setelah melakukan uji hipotesis diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, yang artinya kepuasan kerja akan meningkat jika budaya organisasi yang terjadi di perusahaan baik pada karyawan PT. Sarana Abadi Makmur Bersama (SAMB).

4. Disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) dari perhitungan SPSS R^2 sebesar 61% yang artinya kuat. Sehingga setelah melakukan uji hipotesis diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, yang artinya kepuasan kerja akan meningkat jika disiplin yang terjadi di perusahaan tinggi dilakukannya oleh karyawan PT. Sarana Abadi Makmur Bersama (SAMB).

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, maka yang dapat penulis sarankan untuk karyawan PT. Sarana Abadi Makmur Bersama yaitu:

1. Beban kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sarana Abadi Makmur Bersama. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengimplementasikan strategi

yang dapat diambil adalah dengan mengidentifikasi dan mengurangi beban kerja yang tidak perlu, serta memastikan tugas yang diberikan secara adil dan efisien. Selain itu, memperkuat budaya organisasi yang positif dengan nilai-nilai yang jelas dan diterapkan secara konsisten dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung kepuasan karyawan. Penting juga untuk memperkuat disiplin kerja melalui penerapan aturan yang jelas dan konsisten, serta memberikan penghargaan yang sesuai sebagai bentuk pengakuan terhadap perilaku disiplin yang baik. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menciptakan kondisi yang kondusif untuk produktivitas dan kesejahteraan bersama di dalam perusahaan.

2. Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sarana Abadi Makmur Bersama. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada para karyawan karena beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Hal yang dapat dilakukan adalah dengan mempertimbangkan untuk melakukan evaluasi terhadap distribusi beban kerja di antara karyawan, serta memastikan bahwa sumber daya yang tersedia cukup untuk mengurangi beban kerja yang ada. Selain itu, perusahaan juga dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi potensi kelebihan beban kerja seperti dengan memanfaatkan teknologi atau sistem pergantian jam kerja dan memberikan bonus gaji dan tunjangan serta fasilitas lebih untuk karyawan

yang memungkinkan membantu menciptakan kepuasan kerja yang optimal bagi karyawan.

3. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Sarana Abadi Makmur Bersama. Oleh karena itu budaya organisasi menjadi pilar yang dominan dalam membentuk cara kerja, nilai-nilai, serta interaksi sehari-hari di antara para pegawai. Budaya organisasi tidak hanya mencakup kedisiplinan dalam manajemen waktu, tetapi juga mencerminkan komitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif. Pemimpin memainkan peran penting dalam mempromosikan budaya tersebut dengan memberikan contoh yang konsisten dan mendorong partisipasi aktif dari seluruh tim. Melalui penghargaan yang adil dan transparan, budaya organisasi yang kuat ini tidak hanya menginspirasi kepuasan karyawan yang lebih baik, tetapi juga memperkuat ikatan antar karyawan dalam mencapai tujuan bersama.
4. Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Sarana Abadi Makmur Bersama. Oleh karena itu disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan di PT. Sarana Abadi Makmur Bersama. Untuk itu, langkah pertama adalah menegakkan kedisiplinan dengan lebih tegas, sehingga karyawan dapat mengelola waktu dengan baik. Pemimpin juga harus turun tangan untuk mencontohkan kedisiplinan kepada karyawan. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk memperkenalkan sistem penghargaan yang adil guna mendorong dan mengakui perilaku disiplin. Hal lain yang perlu dilakukan adalah

mengadakan pelatihan manajemen waktu yang efektif. Penting juga untuk memonitor kepuasan kerja secara rutin dan memberikan umpan balik, serta memastikan dukungan dari rekan kerja dan pimpinan. Dan sanksi yang sama harus diterapkan untuk setiap pelanggaran, tanpa kecuali.

