

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pengujian hipotesis pada penelitian ini mendapatkan hasil serta menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Altrak 1978 divisi sparepart Jakarta. Meskipun disiplin kerja karyawan tinggi, hal tersebut tidak secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini dapat menunjukkan bahwa karyawan melihat disiplin kerja sebagai kewajiban rutin, bukan sebagai faktor yang membuat pekerjaan lebih menyenangkan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Altrak 1978 divisi sparepart Jakarta. Hal ini membuktikan bahwa perilaku disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas secara konsisten, tepat waktu, dan sesuai aturan akan berkontribusi langsung terhadap meningkatnya kinerja karyawan.
3. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Altraik 1978 divisi sparepart Jakarta. Meskipun karyawan merasa puas dalam pekerjaannya, hal tersebut tidak selalu menjamin peningkatan kinerja secara langsung.
4. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Altrak 1978 divisi sparepart Jakarta. Semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar juga kepuasan kerja yang mereka alami. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan internal maupun eksternal yang memotivasi karyawan mampu menciptakan rasa nyaman dan puas dalam bekerja.
5. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Altrak 1978 divisi sparepart Jakarta. Meskipun karyawan termotivasi dalam bekerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak secara langsung meningkatkan kinerja.
6. Kepuasan Kerja tidak memediasi secara signifikan hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Altrak 1978 divisi sparepart Jakarta. Karyawan memiliki disiplin kerja tetapi tidak membuat mereka merasa puas

dan kepuasan yang dirasakan pun tidak cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja.

7. Kepuasan Kerja tidak memediasi secara signifikan hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Altrak 1978 divisi sparepart Jakarta. Kinerja di PT Altrak 1978 divisi sparepart Jakarta sangat terikat pada sistem kerja teknis dan target produksi, sehingga perasaan puas dalam pekerjaan tidak menjadi penentu utama keberhasilan tugas.

5.2 Saran

Dengan merujuk pada analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti dan penjabaran pada bab sebelumnya, peneliti telah merumuskan beberapa saran sebagai berikut:

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

1. Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan

- Meningkatkan disiplin kerja dengan menegakkan aturan kerja secara konsisten, memberikan pengawasan yang optimal, serta memberikan sanksi maupun penghargaan. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus memastikan perusahaan memahami pentingnya kedisiplinan untuk mencapai target perusahaan.

2. Memperhatikan Sistem Motivasi Kerja

Memperhatikan sistem motivasi kerja dan memperbaiki sangat penting bagi perusahaan, baik dari sisi finansial maupun non-finansial. Karena motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, bentuk motivasi seperti pelatihan pengembangan diri, kejelasan jenjang karier, serta lingkungan kerja yang mendukung akan membantu meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan.

3. Mengevaluasi Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Perusahaan perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan karyawan, seperti hubungan antar pegawai, sistem reward, serta keseimbangan beban kerja. Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Evaluasi penting agar tercipta

suasana kerja yang sehat dan produktif.

4. Melibatkan Karyawan dalam Proses Pengambilan Keputusan Operasional
Memberikan ruang partisipasi kepada karyawan dalam merancang SOP atau kebijakan kerja harian dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan dan memperkuat disiplin kerja serta motivasi kerja.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan melibatkan responden dari divisi lain di PT Altrak 1978, pendekatan ini berpotensi memberikan gambaran yang lebih baik mengenai bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di perusahaan.
2. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang relevan guna memperluas pemahaman pada penelitian ini. Misalnya, dengan menambahkan variabel seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem reward, yang dapat membantu menjelaskan lebih dalam mengenai faktor-faktor yang membentuk kinerja karyawan. Penambahan variabel ini diharapkan dapat memperkuat model konseptual dan memberikan wawasan baru terkait perusahaan yang memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan, terutama dalam lingkungan kerja dengan tekanan operasional dan target waktu tinggi pada divisi *sparepart*.