

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Temuan penelitian mengenai motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan di divisi *Service Delivery Operation* di PT XYZ menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, faktor beban kerja memiliki pengaruh yang minimal.

Penelitian ini menyoroti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh manajemen secara efektif meningkatkan tingkat kepuasan karyawan di tempat kerja.

Studi ini mengungkapkan bahwa beban kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, bahkan ketika persepsi beban kerja bersifat subyektif. Kepuasan karyawan tetap tidak terpengaruh, terlepas dari karyawan ditugaskan dengan jumlah pekerjaan yang tinggi atau rendah.

Selain itu, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang dipersiapkan dengan baik dan mendukung akan meningkatkan rasa aman dan nyaman karyawan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Setelah melakukan investigasi, ditemukan beberapa keterbatasan. Hal ini dimaksudkan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam pengembangan penelitian di masa mendatang, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas penelitian. Keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Selama proses pengumpulan data kuesioner mengalami penghambatan karena karyawan yang sedang sibuk dengan pekerjaan sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama.

2. Penggunaan *software* pengolahan data yaitu dengan menggunakan *SmartPLS* 4.0 yang memiliki keterbatasan dalam pengelolaan seperti beberapa fitur yang tidak terdapat dalam *SmartPLS* 4.0 sehingga penulis harus melakukan perhitungan secara manual.
3. Penelitian ini hanya memperhitungkan tiga variabel independen saja sehingga penelitian ini tidak memperhitungkan aspek-aspek lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan yang dipaparkan dalam penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan divisi *Service Delivery Operation* PT XYZ, maka diajukan beberapa rekomendasi sebagai berikut.

Aspek Teoritis

Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan memasukkan literatur mengenai karakteristik yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, khususnya untuk karyawan yang bekerja di bidang solusi dokumen, informasi, dan teknologi komunikasi, serta elemen-elemen yang mendukung dan berkontribusi dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan elemen-elemen lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti kompensasi. Kompensasi dikatakan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena semakin besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin baik pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Bagi Perusahaan

Secara aspek motivasi kerja, pernyataan tertinggi dari analisis deskriptif variabel motivasi kerja yaitu “Karyawan merasa aman dengan status kepegawaian di dalam perusahaan” maka perusahaan perlu mempertahankan dalam memberikan kejelasan kontrak kerja sehingga karyawan akan merasa aman sebagai status kepegawaian di perusahaan. Sedangkan, pernyataan terendah dari analisis deskriptif variabel motivasi kerja yaitu “Karyawan merasa dihargai dengan

pendapat dan ide yang diberikan dalam pengambilan keputusan tim” maka perusahaan perlu melakukan apresiasi kepada seluruh karyawan atas ide yang telah diberikan dengan cara mendengarkan seluruh aspirasi kemudian pengambilan keputusan perlu dilakukan secara transparansi. Selain itu, manajemen dapat melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan sehingga karyawan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan.

Secara aspek beban kerja, pernyataan tertinggi dari analisis deskriptif beban kerja yaitu “Karyawan mendapat jam kerja yang sesuai dengan beban pekerjaan” maka perusahaan dapat mempertahankan pemberian jam kerja yang disesuaikan dengan beban kerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat. Sedangkan, pernyataan terendah dari analisis deskriptif variabel beban kerja yaitu “Karyawan memiliki target kerja yang diberikan secara realistis dan dapat dicapai” maka perusahaan perlu melakukan pengelolaan beban kerja secara baik dengan memberikan pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, melakukan monitoring secara rutin, serta dapat memanfaatkan teknologi yang semakin berkembang.

Secara aspek lingkungan kerja, pernyataan tertinggi dari analisis deskriptif lingkungan kerja yaitu “Karyawan merasa sistem ventilasi di tempat kerja berfungsi dengan baik” maka perusahaan dapat mempertahankan atau memperbaharui sistem ventilasi yang telah berjalan dengan baik, dengan begitu sirkulasi udara di lingkungan kerja akan tetap terjaga kebersihannya. Sedangkan, pernyataan terendah dari analisis deskriptif variabel lingkungan kerja yaitu “Karyawan merasa nyaman dalam berinteraksi dengan rekan kerja di tempat kerja” maka perusahaan disarankan untuk melakukan kegiatan yang membuat Bersatu antar karyawan seperti kegiatan diluar pekerjaan secara bersama-sama sehingga karyawan akan lebih akrab (*bounding*) antara satu dengan lainnya. Selain itu, perusahaan perlu memastikan fasilitas kerja dalam keadaan optimal, menetapkan kebijakan keselamatan dan keamanan yang sesuai standar, mendorong hubungan yang baik antar karyawan.

Bagi Peneliti

Untuk akademisi dan penelitian di masa depan, sebaiknya memperluas temuan sebelumnya dengan berfokus pada aspek-aspek yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, diharapkan penelitian di masa depan akan memperluas cakupan metodologi, item, populasi, dan sampel agar lebih dapat digeneralisasi dalam hal kepuasan kerja karyawan.