

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan dari hasil pengujian serta analisis yang sudah dilakukan pada variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT *STL Oils Industries*, sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT *STL Oils Industries*. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman karyawan akan merasa lebih dihargai dan betah di perusahaan. Maka, lingkungan kerja yang bagus dan memadai akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT *STL Oils Industries*. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan nilai *original sample* sebesar -0,025, nilai t-statistik sebesar $0,168 < 1,96$, serta nilai *p-value* sebesar $0,443 > 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan beban kerja tidak secara signifikan memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan PT *STL Oils Industries*. Karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sehingga beban kerja yang ada tidak menjadi faktor utama dalam menentukan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kompensasi, hubungan antar karyawan, dukungan perusahaan dan kesempatan pengembangan diri.

Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT *STL Oils Industries*. Terlihat bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang diterapkan melalui nilai perusahaan, kebiasaan kerja, komunikasi, kerja sama antar karyawan, serta dukungan organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT *STL Oils Industries*.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini masih memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diperhatikan sebagai evaluasi. Keterbatasan dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti berikutnya dalam mengembangkan serta menyempurnakan penelitian pada topik yang sama. Beberapa aspek yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- a) Proses pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner membutuhkan waktu yang relatif lebih panjang. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh padatnya aktivitas dan tanggung jawab pekerjaan yang dimiliki para responden, sehingga sebagian di antaranya tidak dapat segera memberikan jawaban atas kuesioner yang telah dibagikan. Akibatnya, tahapan pengumpulan data berlangsung lebih lama dari yang telah direncanakan.
- b) Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada pengujian pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini belum mengakomodasi faktor lain yang kemungkinan turut berkontribusi dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan dan dapat dipertimbangkan untuk dikaji pada penelitian selanjutnya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terkait pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT *STL Oils Industries*, terdapat beberapa saran yang peneliti sampaikan, antara lain :

a) Saran Teoritis

Untuk pengembangan penelitian selanjutnya, kajian ini dapat dikembangkan dengan memasukkan variabel lain yang belum dianalisis dalam penelitian ini, salah satunya adalah Work life Balance. Selain itu, penelitian mendatang juga disarankan untuk melakukan perbandingan antara PT *STL Oils Industries* dengan perusahaan lain agar dapat mengidentifikasi perbedaan karakteristik serta pola respons karyawan terhadap aspek lingkungan kerja, beban kerja dan budaya organisasi.

Dengan adanya penelitian tersebut, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai berbagai faktor yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dari berbagai perusahaan.

b) Saran Praktis

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat melakukan beberapa strategi. Pertama, perusahaan perlu meningkatkan lingkungan kerja karena hal tersebut memberikan kenyamanan dan keamanan bagi karyawan. Di sisi lain, perusahaan perlu memperjelas dan mengembangkan program pengembangan karier agar karyawan memiliki arah pertumbuhan yang lebih terarah. Kedua, penerapan kebijakan mengenai pencegahan pelecehan dan sistem keamanan kerja yang telah berjalan dengan baik perlu terus dipertahankan. Ketiga, dukungan keluarga dalam membantu produktivitas karyawan telah memberikan dampak positif sehingga perlu dijaga, namun perusahaan juga perlu melakukan evaluasi terhadap beban waktu kerja agar tercipta kondisi kerja yang lebih nyaman dan seimbang bagi karyawan.