

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan, dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan pada KUPP Kelas III Pangandaran menunjukkan nilai yang cukup tinggi, namun secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kepuasan kerja tanpa didukung oleh faktor pendukung lainnya.
2. Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, standar kerja, serta keteraturan dalam menjalankan tugas, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, tertata baik, dan didukung oleh hubungan sosial yang harmonis terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara optimal.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta temuan empiris yang diperoleh, maka saran-saran yang dapat diajukan dibagi menjadi untuk organisasi dan penelitian selanjutnya sebagai berikut:

5.2.1. Saran Untuk KUPP Kelas III Pangandaran

1. Penguatan Disiplin Kerja

Karena disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, manajemen perlu membuat mekanisme kontrol kehadiran yang ketat (misalnya penggunaan absensi digital dan pengawasan langsung), disertai evaluasi bulanan atas kepatuhan aturan kerja. Selain itu, terapkan sistem reward bagi pegawai dengan catatan kedisiplinan baik dan sanksi tegas bagi pelanggaran berulang. Langkah konkret ini akan menjaga konsistensi perilaku kerja tertib dan meningkatkan kepuasan karyawan.

2. Perbaikan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbukti sebagai faktor yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja. Manajemen sebaiknya melakukan pengecekan rutin fasilitas fisik (pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan ruangan) setiap triwulan. Selain itu, perlu ada forum komunikasi rutin antara pimpinan dan pegawai minimal sekali dalam sebulan untuk memastikan dukungan sosial dan psikologis tetap terjaga. Dengan langkah ini, rasa aman dan nyaman karyawan akan meningkat, sehingga kepuasan kerja tetap tinggi.

3. Penataan Ulang Sistem Motivasi

Motivasi kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan review sistem penghargaan berbasis kinerja agar lebih transparan dan terukur, misalnya melalui indikator kinerja individu yang jelas. Selain itu, penting untuk menyiapkan jalur karier formal (career path) agar motivasi karyawan benar-benar dapat dihubungkan dengan kepuasan kerjanya.

5.2.2. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

1. Disarankan menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan atau sistem kompensasi untuk melihat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, karena kedua faktor tersebut secara praktis sangat dekat dengan disiplin maupun lingkungan kerja.
2. Penelitian mendatang dapat dilakukan pada instansi pelabuhan lain atau sektor berbeda dengan jumlah responden lebih besar, serta memanfaatkan metode campuran (mixed methods) agar dapat menangkap aspek kualitatif seperti pengalaman dan persepsi mendalam pegawai yang tidak tergambar dalam kuesioner.