

BAB V

KESIMPULAN, REKOMENDASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Kamuning Kuningan. Adapun kesimpulan yang diperoleh dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Kamuning Kuningan. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan kepuasan kerja dipengaruhi oleh perubahan pada lingkungan kerja dan disiplin kerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Kamuning Kuningan. Artinya, semakin tinggi lingkungan kerja di dalam instansi, maka semakin tinggi kepuasan kerja.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Kamuning Kuningan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja di dalam instansi, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan demikian perusahaan perlu memilih strategi untuk meningkatkan

kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, dimensi dengan skor terendah yaitu hubungan antar karyawan. Dalam hal ini, hubungan karyawan merupakan hal yang penting untuk ditingkatkan karena berkaitan dengan operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Maka dari itu, sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan komunikasi tatap muka dengan mengadakan ruang aspirasi dan diskusi bagi karyawan agar harmonisasi antar karyawan dapat terjalin dengan baik, membiasakan perilaku 3S (Senyum, Sapa dan Salam) kepada setiap karyawan tanpa melihat status maupun jabatan, berkomunikasi secara transparan dan jujur, membiasakan mendengarkan dan menghargai pendapat karyawan lain.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan demikian perusahaan perlu memilih strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, dimensi dengan skor terendah yaitu dimensi taat terhadap aturan perusahaan dan taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Dalam hal ini, taat terhadap aturan perusahaan dan berperilaku dalam pekerjaan penting untuk ditingkatkan karena perusahaan tidak akan berjalan dengan baik jika karyawan bekerja sesuai kehendak sendiri tanpa memperhatikan aturan yang berlaku. Maka dari itu, sebaiknya perusahaan dapat memberikan pengarahan terlebih dahulu mengenai aturan yang berlaku di perusahaan, memberikan penegasan terkait sanksi yang akan diberikan terhadap karyawan yang tidak taat aturan. Selain itu, untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan perusahaan dapat memberikan orientasi dan pelatihan, jika dimungkinkan perusahaan dapat

memberikan semacam *reward* bagi karyawan yang patuh terhadap aturan sehingga dapat memberikan motivasi bagi karyawan lain untuk ikut patuh pada aturan.

3. Berdasarkan hasil analisis pada variabel kepuasan kerja, dimensi dengan skor terendah yaitu dimensi atasan. Atasan menjadi seseorang yang paling berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan karyawan karena setiap aturan dan kebijakan perusahaan berawal dari atasan. Sehingga dalam hal ini, pimpinan perusahaan harus dapat terus memberikan motivasi dan bimbingan kepada karyawan dengan cara memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk mengembangkan diri sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Pimpinan dapat senang hati menerima saran dan kritik yang dikeluhkan oleh karyawan lalu berupaya mengevaluasi maupun memperbaiki apa yang dikeluhkan oleh karyawan tersebut.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Kamuning Kuningan. Peneliti mengajukan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Manajemen PDAM dapat berupaya untuk memperbaiki dan meningkatkan lingkungan kerja di organisasi tersebut. Faktor-faktor seperti suasana kerja yang kondusif, komunikasi yang baik antar rekan kerja dan pimpinan, serta penyediaan sumber daya yang memadai dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memenuhi harapan karyawan.
2. Penerapan dan penegakan disiplin kerja yang konsisten juga penting.

Karyawan perlu diberikan pemahaman yang jelas mengenai ekspektasi kerja dan tata tertib yang berlaku. Selain itu, memberikan penghargaan atau insentif bagi karyawan yang menjaga disiplin kerja dapat menjadi motivasi tambahan.

3. Berdasarkan temuan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Kamuning Kuningan, dapat disarankan agar manajemen PDAM lebih fokus pada upaya meningkatkan disiplin kerja di lingkungan kerja. Langkah-langkah konkret dapat dilakukan, seperti memperkuat kebijakan dan aturan terkait disiplin kerja, memberikan pelatihan atau penyuluhan kepada karyawan tentang pentingnya disiplin, serta memberikan penegakan yang konsisten terhadap aturan-aturan tersebut. Selain itu, penting juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung terciptanya disiplin, misalnya dengan memfasilitasi alat dan infrastruktur yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan dengan baik. Komunikasi yang terbuka dan efektif antara manajemen dan karyawan juga perlu ditingkatkan untuk memastikan pemahaman yang jelas tentang harapan dan tanggung jawab di tempat kerja. Dengan meningkatkan disiplin kerja, diharapkan akan terjadi peningkatan dalam produktivitas dan kualitas kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi positif pada tingkat kepuasan kerja di PDAM Tirta Kamuning Kuningan secara keseluruhan.