

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terkait pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT BFI *Finance* Indonesia Cabang Bogor, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT BFI *Finance* Indonesia Cabang Bogor.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT BFI *Finance* Indonesia Cabang Bogor.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT BFI *Finance* Indonesia Cabang Bogor.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan agar manajemen SDM di PT BFI *Finance* Indonesia Cabang Bogor merancang dan

mengelola beban kerja karyawan tetap secara proporsional, dengan mempertimbangkan kapasitas individual, kompetensi masing-masing karyawan, serta beban fisik dan mental yang wajar agar tidak menimbulkan kelelahan yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Pembagian tugas hendaknya dilengkapi dengan strategi rotasi pekerjaan dan pemanfaatan teknologi pendukung guna meningkatkan efisiensi, variasi pekerjaan, serta membuka peluang pengembangan diri bagi karyawan. Dalam rangka menjaga dan memperkuat disiplin kerja, manajemen juga sebaiknya menerapkan pendekatan yang bersifat positif melalui pemberian penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan ketepatan dan ketekunan dalam pelaksanaan tugas, penyampaian standar kerja yang jelas dan transparan, serta pelaksanaan pengawasan secara persuasif melalui kegiatan *coaching* dan *feedback* berkala. Selain itu, perusahaan perlu memastikan bahwa seluruh karyawan memperoleh jatah istirahat yang memadai sebagai bagian dari upaya menjaga keseimbangan kerja dan mempertahankan produktivitas jangka panjang.

Selain itu, untuk karyawan kontrak, manajemen SDM disarankan menetapkan beban kerja yang realistis dan seimbang dengan mempertimbangkan durasi kontrak serta kompetensi yang dimiliki, sehingga mereka tidak terbebani secara fisik maupun mental secara berlebihan. Perusahaan juga perlu memastikan ketersediaan akses dan dukungan teknologi yang setara sejak awal masa kontrak agar karyawan kontrak dapat bekerja secara efektif serta merasa terintegrasi dalam

sistem kerja perusahaan. Disiplin kerja bagi karyawan kontrak perlu ditegakkan melalui penerapan standar dan regulasi yang disampaikan sejak awal kontrak, disertai pengawasan yang adil dan konsisten tanpa adanya perbedaan perlakuan dibandingkan karyawan tetap. Untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, perusahaan perlu menerapkan sistem penghargaan atas kinerja dan kepatuhan, serta menyediakan program pelatihan yang berkaitan dengan etika dan kedisiplinan agar karyawan kontrak semakin memahami nilai-nilai perusahaan dan terdorong untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian pada topik serupa. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel yang sama atau dapat memperluas cakupan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain yang mungkin memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, kepemimpinan, dan hubungan dengan atasan dan rekan kerja.