

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini mengkaji pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan pada karyawan Mitsubishi Dipo Padang Pondok dan Bypass Area dengan jumlah responden sebanyak 64 orang. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Mitsubishi Dipo Padang Pondok dan Bypass Area. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan disiplin kerja, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Mitsubishi Dipo Padang Pondok dan Bypass Area. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kondusif, seperti adanya kerja sama tim, komunikasi yang baik, serta penghargaan terhadap karyawan, mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif.
3. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan Mitsubishi Dipo Padang Pondok dan Bypass Area. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan belum sepenuhnya mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.
4. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan Mitsubishi Dipo Padang Pondok dan Bypass Area. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung, partisipatif, dan menghargai kontribusi karyawan mampu meningkatkan motivasi kerja.
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Mitsubishi Dipo Padang Pondok dan Bypass Area. Temuan ini

menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.

6. Motivasi Kerja tidak memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Mitsubishi Dipo Padang Pondok dan Bypass Area. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja bersifat langsung tanpa melalui motivasi kerja.
7. Motivasi Kerja memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan Mitsubishi Dipo Padang Pondok dan Bypass Area. Dalam hubungan ini, motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi parsial (partial mediation), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja.

## **5.2 Implikasi Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh beberapa implikasi praktis bagi Mitsubishi Dipo Padang Pondok dan Bypass Area, antara lain sebagai berikut:

1. Disiplin kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan melalui penerapan aturan kerja yang konsisten, adil, dan transparan. Manajemen disarankan untuk secara berkala melakukan evaluasi terhadap kepatuhan karyawan serta memberikan umpan balik yang konstruktif, sehingga disiplin kerja tidak dipersepsikan sebagai tekanan, melainkan sebagai bagian dari profesionalisme kerja yang mendukung kepuasan kerja karyawan.
2. Budaya organisasi perlu menjadi fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena terbukti berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk memperkuat nilai-nilai kerja sama tim, keterbukaan komunikasi, penghargaan terhadap kinerja, serta dukungan terhadap pengembangan karyawan.
3. Motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan melalui pendekatan non-formal, seperti pemberian apresiasi, peluang pengembangan karier, dan suasana kerja yang suportif, karena motivasi terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja serta memperkuat pengaruh budaya organisasi.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Dari penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Mitsubishi Dipo Padang Pondok dan Bypass Area, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan dan belum sepenuhnya sempurna. Oleh karena itu, keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian sejenis. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu disiplin kerja dan budaya organisasi, serta satu variabel mediasi yaitu motivasi kerja, dengan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Sementara itu, masih terdapat variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja yang tidak dikaji dalam penelitian ini.
2. Jumlah sampel dalam penelitian ini relatif terbatas, yaitu sebanyak 64 orang karyawan Mitsubishi Dipo Padang Pondok dan Bypass Area. Jumlah responden yang terbatas ini memungkinkan hasil penelitian belum sepenuhnya mencerminkan kondisi yang lebih luas, serta penggunaan pra-survey dengan jumlah informan yang sedikit, sehingga hasil penelitian belum sepenuhnya dapat digeneralisasikan ke seluruh sektor otomotif.
3. Objek penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu Mitsubishi Dipo Padang Pondok dan Bypass Area, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada perusahaan otomotif lain atau sektor industri yang berbeda.

### 5.4 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan agar penelitian selanjutnya menjadi lebih komprehensif dan mampu memberikan kontribusi yang lebih luas bagi pengembangan ilmu pengetahuan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, atau komitmen organisasi, sehingga model penelitian menjadi lebih

komprensif dan mampu menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja secara lebih luas.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian dengan melibatkan lebih dari satu perusahaan, baik pada sektor otomotif maupun sektor industri lainnya. Selain itu, jumlah responden dapat diperbanyak dengan melibatkan karyawan tetap dan karyawan kontrak agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih kuat.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi dan jumlah sampel penelitian, baik dengan melibatkan lebih banyak karyawan maupun menambah unit kerja atau cabang perusahaan, sehingga hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih akurat dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

