

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan pengolahan data pada Divisi *Production* PT Soho Industri Pharmasi, penulis menguraikan beberapa Kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja hal ini dikarenakan karyawan pada Divisi *Production* PT Soho Industri Pharmasi merasa jika beban kerja semakin tinggi akan berpengaruh pada turunnya motivasi kerja dan sebaliknya jika beban kerja menurun maka motivasi kerja akan meningkat. Sedangkan pada kepuasan kerja, beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan hal ini dikarenakan beban kerja dengan tingkat ketelitian yang tinggi mampu mengasah kemampuan karyawan sehingga karyawan merasa puas
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja begitupun juga dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja hal ini dikarenakan karyawan Divisi *Production* PT Soho Industri Pharmasi merasa tidak ada masalah yang dikaitkan dengan lingkungan kerja, karyawan menganggap suasana kerja sebagai standar perusahaan dan tidak mengganggu pekerjaan, sehingga lingkungan kerja tidak mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja.
3. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja hal ini dikarenakan karyawan pada Divisi *Production* PT Soho Industri Pharmasi

merasa tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaannya tidak secara langsung dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang mereka miliki, motivasi yang tinggi biasanya juga memiliki harapan yang tinggi terhadap hasil dan imbalan. Jika realita tidak sesuai harapan maka akan menimbulkan rasa kecewa sehingga menurunkan kepuasan karyawan.

4. Motivasi kerja tidak berpengaruh dalam memediasi hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Divisi *Production* di PT Soho Industri Farmasi Hasil ini sejalan dengan penelitian Murakibuddin et al., (2025) yang mengatakan bahwa motivasi kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Dan hasil ini tidak mampu mendukung penelitian terdahulu oleh Ilham et al., (2025) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengelolaan data, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti lain
  - a. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak dapat menjadi variabel mediasi antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu, untuk peneliti lain sebaiknya mengembangkan teori mengenai variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

b. Pada peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar, dikarenakan jika jumlah sampel lebih besar maka hasil statistik penelitian akan semakin akurat.

## 2. Bagi perusahaan

a. Beban kerja telah terbukti memiliki dampak positif pada kepuasan kerja, akan tetapi berdampak negatif pada motivasi kerja. hal ini menunjukkan perlu adanya keseimbangan. Oleh karena itu, Perusahaan perlu menetapkan tujuan yang realistis, menentukan tingkat kesulitan kerja yang wajar, dan memiliki karyawan yang memadai untuk memastikan beban kerja yang tinggi namun tidak terlalu membebani secara berlebihan. Sehingga karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

b. Meskipun karyawan menilai lingkungan kerja positif, survei mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan dapat berupaya menambah nilai pada lingkungan kerja yang lebih nyaman, meningkatkan komunikasi antar tim, dan membangun budaya kerja yang suportif dan positif. Sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal untuk perusahaan.