

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja, menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan SDM akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, yang berarti bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi mendorong rasa puas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.
3. Kualitas Kerja secara langsung meningkatkan Kepuasan Kerja, mengindikasikan bahwa hasil kerja yang baik dan konsisten menciptakan kepuasan di kalangan karyawan.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Bongkar Muat, menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif dalam menjalankan tugas bongkar muat.
5. Kompetensi SDM juga berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Bongkar Muat, menandakan bahwa tenaga kerja yang kompeten mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

6. Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Bongkar Muat, membuktikan bahwa keteraturan dan kepatuhan terhadap aturan kerja dapat meningkatkan output kerja.
7. Kualitas Kerja turut memberikan dampak positif yang signifikan terhadap Produktivitas Bongkar Muat, mengindikasikan bahwa pekerjaan yang berkualitas berkontribusi terhadap capaian produktivitas yang lebih tinggi.
8. Kompetensi SDM juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap Produktivitas Bongkar Muat melalui Kepuasan Kerja, artinya kompetensi yang baik tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga meningkatkan produktivitas lewat peningkatan kepuasan kerja.
9. Disiplin Kerja memengaruhi Produktivitas Bongkar Muat secara tidak langsung melalui Kepuasan Kerja, menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi perantara penting dalam hubungan antara kedisiplinan dan hasil kerja.
10. Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Bongkar Muat melalui Kepuasan Kerja, mempertegas bahwa kualitas kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya mendorong peningkatan produktivitas.

5.2 Saran

1. Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja agar hasil

analisis bisa lebih luas dan mendalam. Selain itu, objek penelitian juga bisa diperluas ke sektor atau perusahaan lain agar hasilnya lebih general dan bisa dibandingkan.

2. Untuk Karyawan

Karyawan diharapkan lebih aktif dalam mengembangkan diri, baik melalui pelatihan yang disediakan perusahaan maupun dengan belajar secara mandiri. Peningkatan kompetensi ini tidak hanya bermanfaat untuk kepuasan pribadi, tetapi juga berdampak pada hasil kerja dan produktivitas secara keseluruhan. Selain itu, menjaga disiplin dan terus meningkatkan kualitas kerja sangat penting agar kontribusi terhadap perusahaan tetap maksimal.

3. Untuk Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk terus mendukung pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan rutin, evaluasi kinerja, serta pemberian reward yang sesuai. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga penting agar kepuasan kerja karyawan meningkat. Kepuasan kerja yang baik akan berdampak positif pada produktivitas bongkar muat dan operasional perusahaan secara keseluruhan.