BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Merujuk pada hasil penilitian yang telah dipaparkan pada bab 4, maka dapat dibiat simpulan sebagai berikut :

1. *Knowledge Sharing* terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Anggota Polres Sumbawa Barat. Hal ini menunjukkan bahwa Pengetahuan, keterampilan, dan sikap anggota yang baik dapat mendorong peningkatan Kepuasan Kerja anggota.
2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Kepuasan Kerja Anggota Polres Sumbawa Barat. Dorongan secara internal maupun eksternal akan mendorong anggota untuk bekerja dengan loyal, disiplin, dan penuh tanggung jawab terhadap tugas yang diemban.
3. Lingkungan Kerja terbukti mampu meningkatkan Kepuasan Kerja Anggota Polres Sumbawa Barat secara signifikan. Lingkungan Kerja yang kondusif akan memberikan totalitas kerja yang kuat bagi anggota.
4. *Knowledge Sharing*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Anggota. Keterpaduan ketiga faktor ini menjadi fondasi utama dalam menciptakan Kepuasan Kerja anggota yang optimal dan berkelanjutan.
5. Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Kepuasan Kerja Anggota. Dominasi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja

menjadi aspek penting yang paling dirasakan langsung oleh anggota dalam menjalankan tugas sehari-hari.

6.2 Saran

Berlandaskan pada kesimpulan penelitian ini, maka peneliti dapat mengajukan sejumlah saran berikut ini :

1. Polres Sumbawa Barat disarankan untuk membangun sistem berbagi pengetahuan yang lebih terstruktur, baik melalui forum diskusi, pelatihan internal, maupun mentoring antaranggota. Dengan demikian, pengalaman dan keterampilan yang dimiliki setiap anggota dapat saling melengkapi. Hal ini tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga memperkuat solidaritas dan kerja sama tim.
2. Manajemen organisasi perlu meningkatkan program pembinaan disiplin kerja dengan mengedepankan pendekatan reward and punishment yang adil. Disiplin tidak hanya ditegakkan melalui aturan, tetapi juga melalui keteladanan pimpinan dan penguatan motivasi internal anggota. Dengan cara ini, disiplin akan menjadi budaya kerja yang melekat dalam keseharian anggota.
3. Karena lingkungan kerja terbukti paling dominan memengaruhi kepuasan kerja, perlu dilakukan peningkatan sarana dan prasarana kerja, termasuk kenyamanan ruang kerja, ketersediaan peralatan operasional, dan kondisi fisik kantor. Lingkungan yang kondusif akan meminimalisir stres kerja dan meningkatkan efektivitas kinerja.

4. Pihak manajemen diharapkan mampu mengintegrasikan tiga faktor utama ini dalam kebijakan organisasi. Program peningkatan kepuasan kerja harus dirancang dengan mempertimbangkan keterkaitan antarvariabel, misalnya penguatan pengetahuan yang dibarengi dengan kedisiplinan serta didukung lingkungan kerja yang nyaman. Sinergi ini akan menghasilkan kepuasan kerja yang lebih optimal dan berkelanjutan.
5. Disarankan agar dilakukan evaluasi rutin terhadap tingkat kepuasan kerja anggota untuk mengukur efektivitas program yang sudah dijalankan. Evaluasi ini dapat berupa survei kepuasan kerja, wawancara, maupun forum komunikasi langsung dengan anggota. Dengan monitoring yang konsisten, Polres dapat segera mengidentifikasi masalah dan melakukan perbaikan sebelum berdampak lebih luas terhadap kinerja organisasi.

UNIVERSITAS WIROTAMA SURABAYA 1961 PRO PATRIA