

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan *servant leadership*, kecocokan organisasi, stress kerja dan manajemen sdm strategis terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan Surabaya barat.. Pada penelitian ini Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode survey dan Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel akhir yang diperoleh peneliti yaitu sebanyak 155 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang didapatkan secara langsung dari penyebaran kuesioner berupa google form yang disebarakan kepada para karyawan di perusahaan Surabaya barat. Pengujian data yang dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan alat uji SPSS versi 26 dengan menggunakan analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, regresi linear berganda, pengujian hipotesis, dan uji asumsi klasik. Berdasarkan uraian penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan seperti berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa:
  - Hipotesis 1: Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja.
  - Hipotesis 2 : dapat disimpulkan bahwa kecocokan organisasi secara parsial tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

- Hipotesis 3 : Dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial tidak mempengaruhi kepuasan kerja.
- Hipotesis 4 : Dapat disimpulkan bahwa manajemen sdm secara parsial tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Pada penelitian ini peneliti sangat menyadari bahwa masih banyak hal masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu peneliti menyampaikan keterbatasan-keterbatasan pada saat melakukan penelitian seperti berikut :

1. Peneliti merasa kesulitan dalam mengumpulkan data dikarenakan kondisi pandemi covid-19 membuat beberapa perusahaan membatasi pihak dari luar untuk menyebarkan kuesioner secara langsung.

## **5.3 Saran**

Terdapat saran dari beberapa keterbatasan yang telah disampaikan oleh peneliti untuk dijadikan saran bagi peneliti selanjutnya, supaya hasil dari penelitian nantinya bisa lebih maksimal dan baik. Berikut saran-saran dari peneliti:

1. Untuk perusahaan yang ada di Surabaya barat Berikut merupakan upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja:
  - Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel kepemimpinan yang mendapatkan hasil paling baik dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Surabaya barat. Maka dari itu pihak perusahaan dapat meningkatkan stress kerja lebih baik lagi dalam proses kerja.

- Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel stres kerja, kecocokan organisasi dan manajemen sdm strategis tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan Surabaya barat. Namun secara simultan variabel kepemimpinan, kecocokan organisasi, stress kerja, dan manajemen sdm strategis berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan Surabaya barat. Maka dari itu pihak perusahaan harus lebih memaksimalkan kepemimpinan, kecocokan organisasi, dan manajemen sdm strategis agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan Surabaya barat serta agar menjadi lebih baik lagi.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya:

- Peneliti berikutnya dapat memaksimalkan pengumpulan data dari responden agar bisa mendapatkan hasil yang lebih akurat dan lebih maksimal.
- Peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan dan yang lainnya.

## DAFTAR RUJUKAN

- Adiguzel, Z., Ozcinar, M. F., & Karadal, H. (2020). Does servant leadership moderate the link between strategic human resource management on rule breaking and job satisfaction? *European Research on Management and Business Economics*, 26(2), 103–110. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.04.002>
- Afsar, B., & Badir, Y. F. (2016). Person–organization fit, perceived organizational support, and organizational citizenship behavior: The role of job embeddedness. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 15(3), 252–278. <https://doi.org/10.1080/15332845.2016.1147936>
- Cheng, S. C., & Kao, Y. H. (2022). The impact of the COVID-19 pandemic on job satisfaction: A mediated moderation model using job stress and organizational resilience in the hotel industry of Taiwan. *Heliyon*, 8(3), e09134. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09134>
- Kaur, N., & Kang, L. S. (2021). Person-organisation fit, person-job fit and organisational citizenship behaviour: An examination of the mediating role of job satisfaction. *IIMB Management Review*, 33(4), 347–359. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2021.12.003>
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). How Job Stress Affect Job Satisfaction and Employee Performance in Four-Star Hotels. *International Journal of Applied Business and International Management*, 6(2), 25–32. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v6i2.1168>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W., & Utami, L. R. (2019). *The Master Book Of SPSS*. Yogyakarta: STARTUP.