

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dijelaskan dalam bab sebelumnya mengenai variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Maka penelitian ini bisa disimpulkan bahwa:

1. H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian atas hipotesis tersebut diterima karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Harna *Contractor* Indonesia.
2. H2 : Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian atas hipotesis tersebut diterima karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Harna *Contractor* Indonesia.
3. H3 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian atas hipotesis tersebut diterima karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Harna *Contractor* Indonesia.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari apabila adanya penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu terdapat beberapa keterbatasan untuk penelitian sebagai

berikut :

- Pada saat pengumpulan data ada responden yang belum memberikan jawaban kuesioner sehingga memerlukan waktu untuk menunggu data terkumpul.

### 5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, peneliti dapat memberikan masukan serta saran yang biasa digunakan sebagai pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, pertimbangan untuk peneliti selanjutnya sebagai berikut:

#### 1. Untuk Perusahaan

- a. Hasil pengujian hipotesis H1 menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Harna *Contractor* Indonesia. Maka untuk meningkatkan kepuasan kerja pada PT. Harna *Contractor* Indonesia bisa memberikan kepemimpinan yang baik dan adil seperti banyak memberikan motivasi kepada para karyawan di PT. Harna *Contractor* Indonesia dengan memberikan penghargaan seperti *reward* berupa bonus bagi karyawan yang unggul serta disiplin dalam bekerja, atau pemberian tunjangan kinerja agar karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik dan kinerja karyawan meningkat dan membangun komunikasi yang baik dengan dengan memberikan hubungan kerja yang terjalin harmonis serta kebebasan karyawan berpendapat dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

b. Hasil pengujian hipotesis H3 menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Harma *Contractor* Indonesia. Maka untuk meningkatkan kepuasan kerja, maka PT. Harma *Contractor* Indonesia bisa meningkatkan pemberian fasilitas dengan menyediakan tempat yang kondusif di PT. Harma *Contractor* Indonesia untuk bagian kantor adanya pemberian internet serta teknologi komputer sehingga mempermudah pekerjaan karyawan serta pemberian fasilitas teknologi yang memadai bagi pekerja bagian produksi untuk mempermudah pekerjaan dan kenyamanan pada saat bekerja dan pemberian kompensasi kerja sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab setiap pekerjaan tersebut, dengan memberikan tunjangan transportasi untuk memudahkan karyawan menuju tempat kerja dan asuransi kesehatan yang diberikan kepada karyawan untuk membuat karyawan merasa aman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## 2. Untuk Peneliti Selanjutnya

a. Apabila penelitian selanjutnya melakukan penelitian yang sejenis, alangkah baiknya tidak memberikan terlalu banyak mengenai item pernyataan karena untuk konsentrasi SDM yang mana penelitiannya dilakukan untuk peneliti karyawan, karena karyawan menjadi kurang antusias membaca item kuesioner yang terlalu banyak.

- b. Apabila penelitian selanjutnya melakukan penelitian yang sejenis, alangkah baiknya pemberian kuesioner yang ditujukan untuk meneliti karyawan menggunakan kuesioner secara langsung, karena jika menggunakan google form maka karyawan yang berada dilapangan akan lebih banyak tidak menghiraukan kuesioner dari peneliti.
- c. Apabila peneliti selanjutnya melakukan penelitian yang sejenis alangkah baiknya untuk menambahkan variabel tentang Lingkungan Kerja agar karyawan juga bisa menilai tentang bagaimana lingkungan kerja di suatu organisasi.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad Badawi Saluy & Susilo Raharjo. (2021). *Effect of Leadership, Work Motivation, and Compensation for Job Satisfaction at Work (Case Study at PT. Agung Solusi Trans)*. 06(08).
- Bhaskara Rao, M. (2022). Impact of Compensation, Job Satisfaction and Remote Working on Talent Retention in Indian Animation Industry. In *The IUP Journal of Organizational Behavior* (Vol. 21, Issue 4). <https://localmedia.org/2022/03/salary-culture-and-remote-work-most-effective-methods-at-keeping-local->
- Chen, J. K. C. (2020). Perspective on the influence of leadership on job satisfaction and lower employee turnover in the mineral industry. *Sustainability (Switzerland)*, 12(14). <https://doi.org/10.3390/su12145690>
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735–750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Juwaini, A., Fahlevi, M., Nadeak, M., Novitasari, D., Nagoya, R., Surya Wanasida, A., & Purwanto, A. (2021). The Role of Work Motivation, Organizational Culture and Leadership on Job Satisfaction and Teachers Performance : An Empirical Study on Indonesian Senior High Schools. In *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* (Vol. 12, Issue 12).
- Ma'ruf Nuris, D., Wardoyo, C., & Dwi Satrio, Y. (2020). The Effect of Empowerment and Compensation on Job Satisfaction of Academic Staff at Universitas Negeri Malang. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i14.7940>
- Olubunmi, A. (2022). *JOB SATISFACTION AND WORK MOTIVATION AS CORRELATES OF CAREER COMMITMENT OF LIBRARIANS IN UNIVERSITIES IN SOUTH-WEST, NIGERIA*.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>

Riyanto, S., & Panggabean, M. (2020). *The Impact of Leadership, Organizational Culture and Organizational Climate on Employee Job Satisfaction (Case Study: PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk)*.

Sugiyono, S. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

