

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi, efektivitas gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya Kepuasan Kerja dapat diindikasikan dipengaruhi oleh faktor-faktor Kompensasi, Efektivitas Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja.
2. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini artinya kompensasi yang sesuai akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Efektivitas gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya efektivitas gaya kepemimpinan yang baik akan dapat berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.
4. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini artinya bahwa disiplin kerja yang baik akan dapat memberikan dampak untuk peningkatan kepuasan kerja

5.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan dan analisis data yang telah dilakukan dan mengacu kepada nilai angket yang paling kecil, maka berdasarkan pada hasil penelitian tersebut memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada hasil jawaban angket yang diperoleh dari responden, terdapat nilai angket terkecil ada pada variabel kompensasi nomor 5 yaitu “Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan oleh perusahaan tepat waktu dan membuat saya merasa puas”. Oleh karena hal tersebut pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) untuk karyawan harus dilakukan secara tepat waktu dan memberikan tambahan pendapatan yang disesuaikan dengan tugas termasuk beban kerja tugas yang diterima karyawan atau yang diberikan oleh pimpinan.

2. Berdasarkan pada hasil jawaban angket yang diperoleh dari responden, ternyata pada nilai angket terkecil efektivitas gaya kepemimpinan nomor 6 yaitu “pimpinan saya selalu memberikan motivasi kepada karyawan”. Oleh karena hal tersebut pemberian motivasi bagi karyawan perlu untuk dilakukan oleh pemimpin sehingga karyawan merasa lebih bersemangat untuk melakukan tugas dengan baik yang diberikan kepadanya. Contohnya dengan membangun hubungan sosial yang baik dengan karyawan lain, menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman, memberikan apresiasi kepada karyawan yang berkinerja baik.
3. Berdasarkan pada hasil jawaban angket yang diterima dari responden, ternyata terdapat nilai angket paling kecil dari disiplin kerja yaitu nomor 6 yaitu “saya selalu melakukan yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan”. Oleh karena hal tersebut, karyawan perlu melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepadanya dengan baik sehingga tujuan perusahaan akan dapat dicapai dan agar karyawan tersebut dapat lebih disiplin.
4. Berdasarkan pada hasil R^2 diperoleh nilai 53,7%. Berarti variabel kompensasi, efektivitas gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini hanya berpengaruh 53,7% dan sisanya 46,3%. Sehingga diharapkan pada penelitian selanjutnya, peneliti dapat menentukan variabel lain yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan, contohnya lingkungan kerja, promosi jabatan, rekan kerja dan lainnya.