BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi, pengembangan karier, dan *work life balance* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Selaras Agung Garment. H1 Diterima Artinya, kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut yaitu kompensasi, pengembangan karier, dan *work life balance*.
2. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Mitra Selaras Agung Garment, H2 ditolak dan H0 diterima. Artinya naik turunnya kompensasi yang diterapkan di dalam perusahaan, tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Mitra Selaras Agung Garment. H3 diterima dan H0 ditolak. Artinya semakin tinggi pengembangan karier yang dilakukan perusahaan, maka semakin meningkat kepuasan kerja.
4. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Mitra Selaras Agung Garment. H4 diterima dan H0 ditolak. Artinya semakin tinggi keseimbangan kehidupan dan pekerjaan di dalam perusahaan, maka semakin meningkat juga kepuasan kerjanya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan mengenai pengaruh Kompensasi, pengembangan karier, dan *work life balance* Peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

a. Pada variabel pengembangan karier, perusahaan disarankan untuk meningkatkan program pengembangan karier dengan menyediakan jenjang karier yang jelas, memberikan kesempatan promosi berdasarkan kinerja, serta memperbanyak pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat.

b. Pada variable *work life balance,* Perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan dengan mengatur beban kerja seacara proporsional, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta memberikan waktu istirahat yang memadai sehingga kepuasan kerja karyawan tetap terjaga.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan instrumen penelitian yang digunakan karena penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam penyusunan indikator dan jumlah variabel penelitian. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, loyalitas kerja, maupun kinerja karyawan sehingga hasil penelitian menjadi lebih luas dan mendalam. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada objek penelitian yang berbeda agar memperoleh hasil yang lebih beragam serta dapat dijadikan perbandingan untuk penelitian berikutnya.