

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisa yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di Kabupaten Kuningan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian secara simultan, variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di Kabupaten Kuningan bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, semakin baik kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada karyawan di Kabupaten Kuningan.
2. Berdasarkan pengujian secara parsial diperoleh hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di Kabupaten Kuningan. Artinya apabila Kepemimpinan dalam suatu perusahaan diterapkan secara efektif dan terus ditingkatkan maka Kepuasan Kerja pada karyawan di Kabupaten Kuningan akan ikut meningkat
3. Berdasarkan pengujian secara parsial diperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di Kabupaten Kuningan. Artinya apabila Lingkungan dalam suatu perusahaan dibuat nyaman, aman, menyenangkan dan terus ditingkatkan maka Kepuasan Kerja pada karyawan di Kabupaten Kuningan akan meningkat.
4. Berdasarkan pengujian secara parsial diperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di Kabupaten Kuningan. Artinya apabila Kompensasi dalam suatu perusahaan diterapkan secara tetap dalam pemberian gaji bonus dan tunjangan maka kepuasan akan terus meningkat.

## 5.2 Saran

1. Dimensi dengan skor terendah pada variabel kepemimpinan yaitu pemikir sistem. Setiap perusahaan diharapkan untuk memiliki seorang pemimpin memperhatikan setiap sistem yang dibuat dan tidak memberatkan karyawan agar terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan.
2. Dimensi dengan skor terendah pada variabel lingkungan kerja yaitu dimensi non-fisik. Setiap perusahaan diharapkan untuk memperhatikan lingkungan kerja diluar fisik, seperti menjaga hubungan yang harmonis antar karyawan dan setiap pekerjaan dibuat senyaman mungkin agar terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan.
3. Dimensi dengan skor terendah pada variabel kompensasi yaitu bonus. Setiap perusahaan diharapkan untuk selalu memperhatikan terkait bonus yang diberikan kepada karyawan apakah sudah sesuai atau tidak dengan pekerjaan mereka agar kepuasan pada kerjawan tersebut bisa tercapai.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian dengan sampel *Coffee shop* yang lebih banyak lagi, tidak hanya di Kabupaten Kuningan saya dan memperluas variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.