

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work overload*, Kompensasi Finansial, Semangat Kerja, Kepuasan Kerja berada pada kategori tinggi. Artinya keempat variabel tersebut berada dalam kondisi yang saling mendukung, di mana beban kerja yang tinggi dipersepsikan sebagai tantangan yang memotivasi, kompensasi finansial yang memadai memperkuat semangat kerja, dan keduanya secara bersama-sama berkontribusi pada terbentuknya kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan minimarket modern di Kabupaten Kuningan.
2. *Work overload* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat membuat karyawan merasa pekerjaannya memiliki nilai, tanggung jawab, dan kepercayaan yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan perasaan puas dalam bekerja.
3. Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, semakin baik kompensasi finansial yang diterima karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena merasa dihargai dan sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan.
4. *Work overload* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Artinya, beban kerja yang dirasakan karyawan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih aktif, disiplin, dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga semangat kerja karyawan meningkat.
5. Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja. Artinya, semakin baik kompensasi finansial yang diberikan perusahaan, maka semangat kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

6. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semangat kerja karyawan juga akan semakin meningkat.
7. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh *Work overload* terhadap Semangat Kerja. Artinya, pengaruh langsungnya lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung yaitu melalui kepuasan kerja.
8. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Semangat kerja. Artinya, pengaruh langsungnya lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung yaitu melalui kepuasan kerja

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran untuk dijadikan masukan yang akan datang. Adapun saran peneliti sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Untuk menjaga kestabilan semangat kerja karyawan dalam menjalankan aktivitas operasional setiap harinya, maka perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan beban kerja dengan cara menyesuaikan antara penempatan kerja dan kompetensi atau kemampuan yang dimiliki karyawan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pemetaan kompetensi secara berkala serta pemberian pelatihan yang relevan sesuai dengan bidang tugas masing-masing karyawan, sehingga karyawan dapat menghadapi tantangan pekerjaan secara optimal dan selalu memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.
 - b. Perusahaan disarankan untuk meninjau dan menyempurnakan kembali terkait kompensasi finansial pada bagian sistem pemberian bonus dengan memastikan kesesuaiannya terhadap pencapaian kinerja karyawan secara individual dan transparan, agar semakin mendorong peningkatan kepuasan serta semangat kerja karyawan.
 - c. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan disarankan untuk terus mendorong dan memperkuat budaya kepedulian antar karyawan, seperti melalui kegiatan team building atau forum

diskusi rutin, sehingga tidak hanya kerja sama dalam penyelesaian tugas tim yang terjaga, tetapi juga semangat saling membantu ketika rekan kerja menghadapi kesulitan pekerjaan dapat semakin terjalin dengan baik.

2. Bagi Akademisi

- a. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi semangat kerja karyawan, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau motivasi kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja.
- b. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian tidak hanya pada minimarket *modern* di Kab. Kuningan saja, melainkan pada sektor Ritel *modern* di wilayah Kab. Kuningan, sehingga hasil penelitian dapat lebih digeneralisasikan.