

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa :

1. Analisis deskriptif memberikan gambaran untuk kategori gambaran responden. Melalui penelitian ini diperoleh hasil kategori gambaran responden terhadap variabel kepemimpinan (XI), lingkungan kerja (X2), stres kerja (X3), kompensasi (X4) dan kepuasan kerja (Y) berada pada kategori yang sangat baik dengan nilai rata-rata masing-masing variabel sebesar 88,3%, 87,6%, 78,8%, dan 87,9%.
2. Variabel kepemimpinan (XI), lingkungan Kerja (X2), stres kerja (X3), kompensasi (X4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Dealer Dinamika Motor Kupang. Hal ini menolak hipotesis satu yang dibuat sebelumnya, yang menyatakan Kepemimpinan (XI), lingkungan Kerja (X2), stres kerja (X3), kompensasi (X4) pada PT. Dinamika Sejahtera Motor Kupang cukup baik.
3. Variabel kepemimpinan (XI), lingkungan Kerja (X2), stres kerja (X3), kompensasi (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Dealer Dinamika Motor Kupang. Hal ini menunjukkan hipotesis yang diajukan terbukti.
4. Hasil koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,677. Nilai ini menerangkan bahwa 67,7% variabel kepuasan karyawan pada PT.

Dealer Dinamika Motor Kupang merupakan kontribusi dari empat variabel independen, yakni variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), stres kerja (X3), kompensasi (X4) sedangkan sisanya sebesar 32,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Bagi pimpinan PT. Dealer Dinamika Motor Kupang, agar dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan dalam hal ini pemimpin harus selalu memberikan arahan yang jelas, menerima saran dan masukan dari karyawan, memberikan motivasi dan reward kepada karyawan, menunjukkan keadilan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.
2. Bagi PT. Dinamika Sejahtera Motor Kupang, agar dapat menyediakan fasilitas dengan menerapkan teknologi yang canggih ke dalam proses kerja demi meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang semakin baik, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dari pegawainya.
3. Bagi PT. Dinamika Sejahtera Motor Kupang agar perlu menjaga level stres dari karyawannya dengan cara memberikan beban kerja atau tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan mereka dalam bekerja. Oleh karena itu penting bagi manajemen agar dapat mengolah stres yang dimiliki oleh pegawainya, sehingga tidak menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
4. Bagi PT. Dinamika Sejahtera Motor Kupang agar dapat meningkatkan kompensasi berupa gaji, upah, bonus, sehingga dapat meningkatkan kepuasan pegawai

5. Bagi penelitian selanjutnya, agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lainnya sehingga dapat mempengaruhi kepuasan dan menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA.

Buku :

- As'ad, Mohammad. 2009. Seri 11mu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri. Yogyakarta: *Liberty*
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group
- Hariandja, MARIHAT T. Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Monappa. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga
- NitiseMITO, Alex. 2014. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Robbins, P. Stephen. 2003. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sastrohadiwiryo, Susanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang. 2003. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sikula, E Andrew. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga
- Simamora, Henry. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi 11mu Ekonomi YKPN
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabet
- Zainal, Veithzal Rivai dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Jurnal :

- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja buruk SMK Muhammadiyah Salatiga. *Interdisciplinary Journal of*

Communication, 1(2), 223—236.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18326/inject.v1i2.223-236>

Arisandi, I., & Nurdhiana. (2014). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Bagian Keuangan PT Pos Indonesia Semarang. *Jurnal Ilmiah ASET*, 16(1), 39—44.

Azhar, M. E, Nurdin, D. U, & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4 (1), 46-60.
[https://doi.org/https://doi.org/10.30601 \(humaniora.v4i1.422](https://doi.org/https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422)

Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18 (1), 9—15. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>

Cahyani, Ni Made; Utama, I Wayan. 2019. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Universitas Udayana

Chalyana, W. G., & Rahardjo, M. (2018). Analisis pengaruh career growth, compensation, dan job satisfaction sebagai variabel intervening terhadap turnover intention karyawan di PT. Imora Motor (Honda Jakarta Center). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 02 (5), 93—99.
<https://doi.org/10.24912/jmbk.v2i5.4895>

Danti, Fajarrini P; Hakam, Moh. Soe'oad; Mukzam, Moch. Djudi. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Studi Pada Karyawan CV Sejahtera, Pakisaji, Malang. Universitas Brawijaya

Dewi, K. A. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh stres kerja pada turnover intention yang dimediasi kepuasan kerja agen AJB Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), 3560—3588.

Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 8 (6), 3646-3673.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p13> ISSN

Faturrahmah, Sri. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Studi Kasus PT. ABH Indonesia. STIE Pelita Bangsa

Kusumawardani, Andi. 2021. Pengaruh Rekrutmen dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating pada Energy Equity Epic (Sengkang) PT. LTD. Universitas Hasanudin.

Nugroho, Agung. 2015. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. Surabaya

- Nugraha, Alvi; Tjahjawati, Sri Surjani. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Politeknik Negeri Bandung
- Nur, S., (2013). Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, Vol. 1 No. 3, September 2013 Hal. 739-749.
- Purnama, R. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV . Epsilon Bandung, 58—72.
- Putra, Indra Purnama; Sitiari, Wayan; Sara, I Made. 2017. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar. *Jagadhita: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Warmadewa.
- Setiawan, N. D., Muttaqijn, M. I., & Hadiwijaya, D. (2020). Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap turnover melalui kepuasan kerja sebagai intervening. *Prosiding*
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5 (1), 105— 110.
<https://doi.org/10.30871/jaemb.v5i1.439>
- Simamora, Fransisca. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah Pekanbaru. Universitas Riau
- Sumampouw, Sicillia Emma. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara. Universitas Sam Ratulangi
- Utami, P., Wahyuni, I., & Ekawita. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja dan pengendalian stres kerja pada tenaga kerja di bagian cargo PT. Angkasa Pura Logistik Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (eJournal)*, 5(5), 311— 317.
- Waspodu, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97-115.
- Wibowo, I. G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(02), 125—145. <http://dx.doi.org/10.1016/j.encep.2012.03.001>
- Wicaksono, Yosep Satrio. 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja

Karyawan Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk. Kediri. Universitas Brawijaya

Widyadmono, V. M. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (Studi pada Accounting Staff Perusahaan Swasta di DIY). *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(2), 157—168.

Widyasari, N. M., AYLI, I. G. A. M., & Subudi, M. (2017). Pengaruh ketidakamanan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan turnover intention karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 2103—2132.

Wulandari, E. A., & Prahiawan, W. (2019). Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Unit KCU Kopi Jakarta Barat. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tiltayasa (JRBMT)*, 3(2), 176-197.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.48181/jrbmt.v3i2.9372>

Yasmin, Arini Dina; Priyono, Agus; Prajitiasari Ema Desia. Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. Universitas Jember

Yelfira, M. A., & Soeling, P. D. (2021). Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Tata Sejuta STIA Mataram*

Zakaria, R., & Astuty, I. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention dengan job embeddedness sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan di PT. Primmisima). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8 (1), 82—97.

Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), 1-23.
<https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5229>

Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non-fisik terhadap turnover intention dengan job satisfaction sebagai variabel intervening (Studi pada Pegawai non-PNS UPTD Puskesmas Alian Kebumen). *Jurnal ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 129-143.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.456>