

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh teamwork, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan data yang telah diperoleh, maka kesimpulan sebagai berikut :

1. *Teamwork* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama tim yang baik, saling membantu, komunikasi yang efektif, serta kekompakan antar anggota tim dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Semakin tinggi kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan, waktu kerja, dan prosedur perusahaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan, karena tercipta keteraturan, ketertiban, dan iklim kerja yang kondusif.

3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepemimpinan yang efektif, mampu memotivasi, memberikan arahan jelas, serta bersikap adil dan terbuka terhadap masukan, membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

4. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pemberian gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang layak serta sesuai dengan beban kerja, membuat karyawan merasa dihargai dan mendorong loyalitas serta kinerja yang optimal

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi PT. Amaan Indonesia Sejahtera.

a. *Teamwork*

Berdasarkan hasil variabel *teamwork* yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera, disarankan agar pihak manajemen lebih meningkatkan kerja sama tim dengan mengadakan kegiatan team building, pelatihan komunikasi, dan proyek kolaboratif. Dengan harapan kegiatan yang diberikan oleh PT. Amaan Sejahtera Indonesia dapat memberikan kualifikasi pekerjaan kepada karyawan. Sehingga karyawan dapat dengan mudah mencapai hasil kerja yang lebih baik sesuai dengan harapan perusahaan.

b. Disiplin Kerja

Dari hasil variabel disiplin kerja disarankan agar memperkuat disiplin kerja dengan membuat aturan yang jelas, memberikan pengawasan yang konsisten, serta memberikan sanksi dan penghargaan secara adil. Sanksi diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan.

Dengan adanya sanksi sikap disiplin yang dimiliki oleh karyawan tersebut akan mampu bekerja dengan baik sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sehingga nilai kinerja karyawan akan selalu baik dan meningkat produktivitas.

c. Gaya Kepemimpinan

Dari hasil variabel gaya kepemimpinan disarankan mengembangkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan suportif, di mana pemimpin tidak hanya mengarahkan, tetapi juga mendengarkan masukan, memberikan motivasi, serta menjadi teladan bagi karyawan. Diharapkan dengan tercapainya gaya kepemimpinan yang baik maka kepuasan kerja karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera pun akan semakin baik.

d. Kompensasi

Dari hasil kompensasi diharapkan Perusahaan meningkatkan kualitas kompensasi, baik dalam bentuk finansial (gaji, insentif, bonus) maupun non-finansial (tunjangan, pelatihan, kesempatan promosi) agar karyawan merasa lebih dihargai, termotivasi dan tercapainya suatu tujuan dari system kompensasi tersebut hal yang perlu dilakukan PT. Amaan Indonesia Sejahtera yaitu seperti mendapatkan yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, memastikan keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengawasi biaya, mematuhi, memfasilitasi, saling pengertian, administrative selanjutnya.

Selain itu dengan memberikan kompensasi yang tepat akan berdampak yang lebih baik secara kualitas dan kuantitas untuk mencapai

peningkatan produktifitas perusahaan dan perusahaan mendapatkan output dari sumber daya itu sendiri secara efektif dan efisien.

1) Bagi Peneliti Selanjutnya.

Temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian tentang dampak teamwork, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti merekomendasikan untuk menambah atau mengganti variabel yang lain, seperti efikasi diri, sarana kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena dalam penelitian ini, kerja tim, disiplin, gaya kepemimpinan, dan kompensasi hanya dapat menguraikan 56% variasi kepuasan kerja karyawan, sementara 44% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

2) Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung penulis terhadap proses riset. Dalam hal ini, terdapat beberapa batasan yang mungkin diakibatkan oleh beberapa faktor agar peneliti berikutnya dapat lebih diperhatikan untuk meningkatkan penelitiannya, karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kelemahan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian mendatang. Terdapat sejumlah batasan dalam studi ini, contohnya pada tahapan pengumpulan data. Data yang disediakan oleh responden dalam kuesioner kadang tidak mencerminkan pandangan asli responden karena adanya perbedaan pemikiran, asumsi, dan pemahaman di antara para responden.

Aspek lain, seperti integritas dalam menyampaikan pandangan responden dalam survei