

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kompensasi (X1), *Work-Life Balance* (X2), dan Kepemimpinan Transformasional (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y), di mana peneliti menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner melalui *Google Form* terhadap 54 responden yang selanjutnya diuji menggunakan IBM SPSS 25, terdapat beberapa hasil yang dapat disimpulkan, yakni sebagai berikut.

1. Kompensasi memberikan pengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat PT Andalan Auto Prima sebagai hipotesis pertama dan tujuan dalam penelitian. Artinya, jika tingkat kompensasi di perusahaan meningkat, maka hal ini memungkinkan kepuasan kerja dari karyawan di PT Andalan Auto Prima menurun secara tidak signifikan.
2. *Work-life balance* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pusat PT Andalan Auto Prima sebagai hipotesis kedua dan tujuan dalam penelitian. Artinya, jika tingkat *work-life balance* di perusahaan meningkat, maka hal ini memungkinkan kepuasan kerja dari karyawan di PT Andalan Auto Prima juga ikut meningkat.
3. Kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pusat PT Andalan Auto Prima sebagai hipotesis ketiga dan tujuan dalam penelitian. Artinya, jika kemampuan pemimpin perusahaan dalam menginspirasi dan memengaruhi karyawannya meningkat, maka hal ini memungkinkan kepuasan kerja dari karyawan di PT Andalan Auto Prima juga ikut meningkat.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

Berdasarkan proses penyusunan hingga hasil dari penelitian “Pengaruh Kompensasi, *Work-Life Balance*, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Andalan Auto Prima,” berikut adalah beberapa saran teoritis yang ditujukan kepada peneliti selanjutnya.

1. Peneliti selanjutnya dapat menaruh fokus pada setiap dimensi dari variabel kompensasi dan mengujinya sebagai variabel bebas untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing dimensi terhadap kepuasan kerja, dan juga mengetahui dimensi kompensasi mana yang memiliki pengaruh paling kuat dan paling rendah terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti juga dapat mengumpulkan informasi lebih mendalam mengenai alasan mengapa variabel kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan dan dapat menjadikan alasan tersebut sebagai topik penelitian selanjutnya.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengidentifikasi variabel lain yang mungkin memediasi atau memoderasi hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja, sehingga dapat diperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut.
3. Peneliti selanjutnya dapat melakukan modifikasi terhadap model penelitian dengan menambahkan anteseden lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan observasi mendalam untuk dapat menemukan fenomena lain yang juga memengaruhi kepuasan kerja karyawan.
4. Peneliti selanjutnya dapat memperluas lokasi dan cakupan populasi, yang sebelumnya hanya memiliki responden dari *Head Office* (Kantor Pusat) PT Andalan Auto Prima, menjadi seluruh atau beberapa cabang perusahaan di saat yang bersamaan untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran praktis yang ditujukan kepada perusahaan, dalam hal ini adalah PT Andalan Auto Prima. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara efektif, perusahaan dapat berfokus untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional dalam perusahaan. Sebab,

berlandaskan dari hasil penelitian yang diperoleh, diketahui bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan di antara variabel bebas lainnya. Namun, indikator motivasi inspirasional masih perlu ditingkatkan, karena indikator ini mendapatkan nilai lebih rendah daripada indikator lainnya. Untuk meningkatkan indikator motivasi inspirasional pemimpin, pemimpin pertama-tama dapat mengikuti pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan keterampilan motivasi inspirasional, yang mana memungkinkan pemimpin untuk mengasah kemampuan dalam menginspirasi tim. Setelah itu, pemimpin perlu mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan melalui komunikasi terbuka. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk terlibat aktif dalam keputusan-keputusan strategis perusahaan dan meningkatkan keterlibatan. Selain itu, pemimpin perlu mendorong budaya apresiasi yang positif di perusahaan melalui pengakuan dan penghargaan secara terbuka, yang mana dapat mendorong motivasi intrinsik karyawan dalam pekerjaannya. Selanjutnya, pemimpin dapat melakukan evaluasi rutin terhadap kinerja karyawannya guna membantu karyawan memahami kontribusi mereka terhadap perusahaan dan memberikan inspirasi ataupun dukungan yang diperlukan untuk perkembangan pribadi para karyawannya. Dengan langkah-langkah ini, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, menginspirasi, dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Kemudian, berlandaskan dari hasil penelitian yang diperoleh, diketahui bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, indikator *efficiency and effectiveness at work* masih perlu ditingkatkan, karena indikator ini mendapatkan nilai lebih rendah daripada indikator lainnya. Untuk meningkatkan indikator ini, manajemen dapat memperkenalkan beberapa langkah strategis. Pertama, manajemen perusahaan perlu berupaya memperbaiki proses kerja dengan melakukan analisis mendalam terhadap setiap tahapan kerja. Langkah ini diambil untuk mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan yang dapat menghambat efisiensi dalam proses kerja karyawan, dan mendorong pemanfaatan teknologi yang tepat untuk mempercepat proses tugas-tugas rutin. Selain itu, manajemen perusahaan dapat memfasilitasi pelatihan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang

berkaitan dengan tugas karyawannya guna meningkatkan efektivitas kerja. Kedua, manajemen perusahaan perlu menerapkan praktik manajemen waktu yang baik guna memperbaiki efisiensi dan efektivitas kerja. Perusahaan dapat mendukung karyawannya dalam pengelolaan waktu dengan menetapkan prioritas yang jelas, memberikan panduan tentang manajemen tugas, dan mendorong kebijakan fleksibilitas waktu yang seimbang untuk menjamin *work-life balance*. Dengan memperbaiki efisiensi dan efektivitas di tempat kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi karyawan.

