

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **V.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya dengan penggunaan perangkat lunak SmartPLS 3.2.9 terkait pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama yaitu Indomaret area Pancoran, Jakarta Selatan. Maka disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh bersifat positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama. Sehingga dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Kemudian Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT Indomarco Prismatama. Sehingga dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Berikutnya Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama. Sehingga dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini berarti bahwa Stres Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hal itu terlihat bahwa stres kerja yang terjadi merupakan stres kerja yang bersifat positif dalam artian dapat memotivasi, membangun serta menjadi pendorong karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya sehingga mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai dan puas dalam pekerjaannya.

Serta Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan secara bersama – sama (simultan) terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis ( $H_4$ ) diterima.

#### **V.2 Saran**

Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka saran yang diberikan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Dalam aspek teoritis, untuk penelitian berikutnya diharapkan penelitian dapat diperluas dalam variabel selain Kompensasi, Lingkungan Kerja, Stres

Kerja, dan Kepuasan Kerja karyawan, sehingga dapat menghasilkan hasil penelitian yang lebih beragam dan menyempurnakan penelitian ini.

2. Dalam aspek praktis, pihak perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan karyawannya dalam bekerja. Ditemukan bahwa karyawan mengeluhkan bahwa indikator gaji dan upah pada Kompensasi memiliki indeks terendah, hal tersebut dikarenakan terkadang pegawai dengan *shift* kedua yaitu siang, sering terlambat sehingga pegawai pada *shift* 1 bekerja dengan waktu yang berlebih. Hal tersebut dapat dicegah dengan adanya pengawasan dari kepala toko dalam waktu yang acak sehingga para karyawan dapat bekerja sesuai dengan jam kerja masing masing. Selain itu, sistem kompensasi juga harus dibenahi dengan cara perusahaan dapat memberikan insentif lembur apabila toko telat tutup karena satu dan lain hal, serta juga dapat dilakukan sistem penalty dan insentif tambahan apabila terdapat karyawan yang molor *shift* sehingga harus bekerja lebih menggantikan *shift* berikutnya sementara.
3. Perusahaan perlu menerapkan sistem dimana para atasan seperti kepala toko dan asisten kepala toko dapat berbaaur bersama sama dengan karyawan toko lainnya. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ditemukan bahwa indikator harmonisasi hubungan sosial memiliki indeks terendah dalam variabel Lingkungan Kerja. Sistem tersebut dapat dilakukan dengan melakukan kegiatan *gathering* antar toko, *bonding* antar karyawan dan sebagainya. Perusahaan juga dapat membuat peraturan yang mengharuskan para kepala toko atau asisten kepala toko masuk pada hari hari tertentu dan lebih sering agar mereka dapat berbaaur dengan karyawan lebih mudah.
4. Perusahaan juga perlu membentuk sistem komunikasi antara karyawan serta karyawan kepada atasan agar karyawan toko dapat berkomunikasi dengan baik dalam pekerjaannya. Hal ini karena ditemukan bahwa indikator komunikasi dalam variabel Stres Kerja memiliki indeks terendah. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membangun hubungan yang baik seperti pada poin ketiga atau dengan cara adanya pengenalan dengan baik oleh kepala toko dan asisten kepala toko kepada pegawai yang baru masuk sehingga kedepannya komunikasi dapat terjalin dengan baik. Selain itu sebaiknya Indomaret memberikan sistem penalty yang baik terhadap

karyawan yang telat masuk sehingga karyawan *shift* sebelumnya tidak mengalami hal seperti molor *shift* dan lain sebagainya.