

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 4.0 dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat dirumuskan beberapa simpulan atas judul “Pengaruh *Work Motivation*, *Quality of Work Life*, dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan Gramedia Wilayah Jakarta”. Temuan ini mengetahui dan membuktikan bahwa *work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kepuasan kerja karena mendorong karyawan untuk antusias bekerja dan mencapai prestasi.

Selain itu, *quality of work life* juga terbukti memberikan pengaruh yang positif, serta signifikan terhadap *job satisfaction*. Iklim kerja yang kondusif dapat diukur melalui jaminan keselamatan di tempat kerja, sinergi hubungan antarkaryawan yang positif, serta ketersediaan ruang untuk peningkatan karir. Sementara itu, *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan perusahaan yang dirasakan oleh karyawan belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami, yaitu:

1. Keterbatasan waktu: Penelitian dilaksanakan dalam rentang waktu yang relatif singkat. Hal ini membatasi proses pengumpulan data dan pengkajian fenomena secara lebih mendalam.
2. Keterbatasan jumlah responden: Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini bergantung pada ketersediaan karyawan dan persetujuan dari masing-masing toko cabang. Hal ini membatasi tingkat keterwakilan data terhadap keseluruhan populasi yang menjadi sasaran penelitian.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Saran Teoritis

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam menjelaskan determinan yang memberikan dampak terhadap *job satisfaction*. Penelitian ini hanya melibatkan variabel *work motivation*, *quality of work life*, dan *perceived organizational support*. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi *job satisfaction*. Variabel tersebut dapat berupa kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sebagainya. Selain itu, dapat juga memperluas cakupan objek penelitian pada sektor industri yang berbeda ataupun menggunakan jumlah sampel yang lebih besar.

2. Saran Praktis

Dalam praktiknya, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap *job satisfaction*. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penyediaan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kompetensi dan potensi diri. Di samping itu, untuk mewujudkan kualitas kehidupan kerja yang ideal dapat dilakukan dengan penyediaan ekosistem kerja yang aman dan kondusif, serta menjaga terciptanya keselarasan antara karir dan urusan personal. Perusahaan juga dapat memperkuat pemberian *rewards*, komunikasi yang efektif, dan pemetaan jenjang karir yang terbuka bagi karyawan berkompeten. Dengan demikian, diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sekaligus mendukung pencapaian tujuan dan keberlangsungan perusahaan.