

BAB V SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian skripsi penulis tentang “*Person Organizationa Fit*, Keadilan Kompensasi, dan Peran Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KHN Official (Studi pada Karyawan KHN Official di Kebumen)” dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai *person organizationa fit* di KHN Official menunjukkan bahwa variabel *person organizationa fit* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik *person organizationa fit* yang dimiliki individu dengan organisasi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan KHN Official.
2. Hasil penelitian mengenai keadilan kompensasi di KHN Official menunjukkan bahwa variabel keadilan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keadilan kompensasi yang dimiliki pimpinan KHN Official, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan KHN Official.
3. Hasil penelitian mengenai peran kepemimpinan di KHN Official menunjukkan bahwa variabel peran kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik peran kepemimpinan yang dimiliki

pimpinan KHN Official, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan KHN Official.

4. Hasil penelitian mengenai *person organizationa fit*, keadilan kompensasi, dan peran kepemimpinan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan KHN Official.

5.2. Keterbatasan

Penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang telah diberikan, namun demikian masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada KHN Official yang merupakan CV dan termasuk masih di lingkungan pedesaan, sehingga tidak memiliki data khusus untuk memperkuat dibandingkan pada penelitian yang berada di instansi maupun sejenisnya.
2. Variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini hanya *person organizationa fit*, keadilan kompensasi, dan peran kepemimpinan. Sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
3. Sesuai dengan tema yang diambil, maka pengukuran penelitian hanya dilakukan berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebarkan oleh peneliti dimana hasil dari kuesioner ini tergantung pada responden yang menjawab pertanyaan ini.
4. Terdapat keterbatasan dalam waktu dan kemampuan penulis sehingga dalam penelitian ini masih kurang maksimal dan jauh dari kata sempurna.

5.3. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan implikasi secara teoritis maupun secara praktis dalam penelitian ini sebagai berikut:

5.3.1. Implikasi Praktis

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *person organizationa fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu untuk mempertahankan dan meningkatkan *person organizationa fit*, individu dengan organisasi maupun pimpinan dengan organisasi diharapkan dapat menyesuaikan antara nilai-nilai keduanya. Sehingga karyawan memiliki sikap dan perilaku yang baik seperti individu dengan organisasinya maka terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan KHN Official.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu untuk mempertahankan dan meningkatkan keadilan organisasi, pimpinan seadil mungkin memberikan kompensasi terhadap karyawannya dengan porsi kerjanya masing-masing, dengan begitu keadilan kompensasi yang tinggi maka akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan puas dengan apa yang diberikan pimpinan dan dapat meningkatkan kinerjanya bagi KHN Official.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena

itu untuk mempertahankan dan meningkatkan peran kepemimpinan, pimpinan diharapkan dapat memahami lebih lanjut yaitu dengan membangun hubungan yang lebih baik dengan kepercayaan dan menginspirasi karyawannya, dengan begitu peran kepemimpinan yang baik maka akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan merasa puas dan dapat meningkatkan kinerjanya bagi KHN Official.

5.3.2. Implikasi Teoritis

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *person organizationa fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sesuai dengan hasil tersebut bahwa untuk mempertahankan dan meningkatkan *person organizationa fit*, individu dengan organisasi diharapkan dapat menyesuaikan antara nilai-nilai keduanya. Sehingga karyawan memiliki sikap dan perilaku yang baik seperti kepuasan kerja yang tinggi sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Studi ini diperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Astutik, Ria Chandra Kartika, Dessya Putri Ayu, Tri Okta Ratnaningtyas (2022) dan Renita Yeldiana Kodarisman, Meily Margaretha (2022) yang menyatakan bahwa *person organizational fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sesuai dengan

hasil tersebut pimpinan harus seadil mungkin memberikan kompensasi terhadap karyawannya dengan porsi kerjanya masing-masing, dengan begitu keadilan kompensasi yang tinggi maka akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan puas dengan apa yang diberikan pimpinan dan dapat meningkatkan kinerjanya. Studi ini diperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudo Astiko (2012) yang menyatakan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sesuai dengan hasil tersebut bahwa meningkatnya peran kepemimpinan yang dimiliki pimpinan akan memberikan peningkatan kepuasan kerja pada karyawan KHN Official sehingga karyawan merasa puas dan meningkatkan kinerjanya. Studi ini diperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Windi Dwi Aprillianto, Sri Mintarti, dan Irsan Tricahyadinata (2019) yang menyatakan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.