

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisa PLS untuk menguji pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Milenial Departemen *Sewing* pada PT Sung Hyun Indonesia serta hasil yang dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita milenial departemen *sewing* PT Sung Hyun Indonesia. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin meningkat pula kepuasan kerja pada karyawan wanita milenial departemen *sewing* PT Sung Hyun Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi, Herawati, dan Sepytarini (2022) dan penelitian yang dilakukan oleh Aprilia dan Wirayudha (2023) dengan menunjukkan hasil yang sama bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita milenial departemen *sewing* PT Sung Hyun Indonesia. Hal ini berarti semakin baik pemberian kompensasi yang diberikan, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Antoni, Damayanti, dan Puspita (2021) serta penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Heryanda (2022) dengan menunjukkan hasil yang sama bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5.2 Saran

1. Bagi perusahaan sebaiknya dapat melakukan penyesuaian waktu dalam memberikan pekerjaan terhadap karyawan wanita milenial departemen *sewing* agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan berhasil mencapai target yang ditetapkan perusahaan.
2. Bagi perusahaan sebaiknya dapat mempertimbangkan kembali mengenai pemberian kompensasi terutama gaji pokok yang sesuai dengan peraturan pemerintahan sehingga karyawan merasa termotivasi untuk berkembang lebih baik dalam bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menambahkan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi/intervening.