

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Terkait hasil pengujian dan analisis data pada penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan dengan komitmen karyawan sebagai variabel mediasi pada Studio Animasi Manimonki, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Studio Animasi Manimonki.
2. Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Studio Animasi Manimonki.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan Studio Animasi Manimonki.
4. Komitmen karyawan dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan Studio Animasi Manimonki.

5.2 Saran

Merujuk hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Berkaitan dengan kepemimpinan peneliti menyarankan agar memberikan sebuah apresiasi ketika karyawan memberikan performa terbaiknya dalam menyelesaikan tugas, dan memberikan sebuah penghargaan ketika karyawan menyelesaikan deadline lebih cepat dari waktunya.
 - b. Berkaitan dengan kepuasan karyawan, peneliti memberikan saran bagi perusahaan untuk selalu memperhatikan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan. Perusahaan juga dapat memperhatikan gaji dan tunjangan yang diberikan oleh karyawan, apabila beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan gaji dan tunjangan maka akan memengaruhi kinerja dan komitmen

karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dan terakhir perusahaan ketika memberikan promosi ke karyawan maka harus diperhatikan kembali terkait beban kerja dan gaji yang diberikan harus sesuai.

- c. Terkait dengan komitmen karyawan, peneliti menyarankan agar perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis, serta menumbuhkan rasa bangga dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi dan penghargaan yang sesuai dengan kinerja masing-masing individu. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk menyelenggarakan kegiatan yang mendukung pembentukan ikatan tim (*team bonding*) antara sesama karyawan maupun dengan atasan. Perhatian terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) juga penting, karena beban kerja yang berlebihan atau tugas di luar jam kerja dapat berdampak negatif terhadap komitmen karyawan. Membangun hubungan yang positif antara pimpinan dan staf juga merupakan aspek penting. Ketika karyawan merasa puas terhadap perusahaan, mereka cenderung memiliki komitmen yang tinggi untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.
2. Bagi Peneliti selanjutnya
 - a. Mengingat nilai R^2 Adj sebesar 49.3% (persamaan struktur 1) dan R^2 Adj 67.1% (persamaan struktur 2) berarti masih ada pengaruh variabel lain selain kepemimpinan dan komitmen karyawan yang memengaruhi kepuasan karyawan. Maka peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi peningkatan kepuasan karyawan dalam sebuah perusahaan, seperti faktor lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan aspek relevan lainnya.
 - b. Selain itu, peneliti di masa mendatang juga dapat melakukan pengujian ulang terhadap variabel-variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini, namun dengan objek studi dan pendekatan metode kualitatif dikarenakan keterbatasan data yang peneliti lakukan. Dengan menggunakan metode yang berbeda guna memperoleh hasil yang lebih luas dan mendalam.