

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa *Remunerasi* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, sehingga **H1 ditolak**. Hal ini berarti *Remunerasi* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dan memiliki pengaruh yang lemah. Kompensasi yang adil dan memadai tidak terbukti meningkatkan kepuasan kerja, tetapi faktor non-finansial lebih dominan.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, sehingga **H2 diterima**. Hal ini berarti *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, namun dengan pengaruh yang lemah. Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan tetap meningkatkan kepuasan kerja, meskipun tidak sebesar pengaruh pemenuhan kontrak psikologis.
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa *Trust in Organization* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, sehingga **H3 diterima**. Hal ini berarti *Trust in Organization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepercayaan terhadap organisasi terbukti mampu meningkatkan maupun menurunkan kepuasan kerja dalam penelitian ini.
4. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa *Psychological Contract Fulfillment* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, sehingga **H4 diterima**. Hal ini berarti *Psychological Contract Fulfillment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi pemenuhan kontrak psikologis, semakin tinggi kepuasan kerja. Faktor ini merupakan yang paling dominan.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada perusahaan maupun peneliti selanjutnya. Saran-saran tersebut disusun sebagai berikut.

1. Bagi perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan pemenuhan kontrak psikologis karena faktor ini paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja. Perusahaan harus konsisten menepati janji kepada karyawan, memberikan penghargaan atas loyalitas, membangun hubungan kerja berbasis kekeluargaan, memberikan jaminan keamanan kerja, serta memenuhi janji pelatihan dan pengembangan karier.
2. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan dukungan organisasional yang dirasakan karyawan melalui pemberian perlakuan dan penilaian yang adil, pemberian kepercayaan dalam bekerja, kepedulian pimpinan terhadap kesejahteraan karyawan, serta bantuan ketika karyawan menghadapi masalah pekerjaan.
3. Perusahaan disarankan untuk mempertahankan sistem remunerasi yang adil dan memadai, meliputi gaji, tunjangan, insentif, asuransi kesehatan, cuti tahunan, serta fasilitas pendukung pekerjaan, karena faktor ini tetap berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
4. Perusahaan tidak perlu terlalu fokus pada upaya membangun kepercayaan terhadap organisasi semata, karena dalam penelitian ini trust tidak terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Yang lebih penting adalah tindakan nyata seperti pemenuhan kontrak psikologis dan dukungan organisasional.
5. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel mediasi seperti komitmen organisasi, memperluas objek penelitian ke perusahaan atau industri lain, serta menambahkan variabel independen lain seperti gaya kepemimpinan atau lingkungan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *“Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator.”* Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong’s handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bulińska-Stangrecka, H., & Bagieńska, A. (2021). The role of employee trust in organizations in shaping job satisfaction. *Sustainability*, 13(3), 1–15.
- Busro, M. (2020). *“Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.”* Jakarta: Prenadamedia Group.
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2020). The relationship between perceived organizational support and work outcomes: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 41(3), 1–20.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 479–516.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.”* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griep, Y., Vantilborgh, T., & Jones, S. K. (2018). The relationship between psychological contract breach and job outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 141–153.
- Haar, J. M., Roche, M., & Brougham, D. (2020). Work antecedents and consequences of work-life balance: A two-sample study within New

- Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(10), 1347–1374. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1416652>
- Hair, Joseph F., Black, William C., Babin, Barry J., & Anderson, Rolph E. 2019. *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). United Kingdom: Cengage Learning.
- Handoko, T. H. (2020). “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.*” Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). “*Manajemen Sumber Daya Manusia.*” Jakarta: Bumi Aksara.
- Huselid, M. A., & Becker, B. E. (2019). *The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance.* *Journal of Management*, 45(3), 1013–1035.
- Kasmir. (2021). “*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).*” Depok: Rajawali Pers.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884.
- Lee, J., et al. (2019). The effect of organizational trust on job satisfaction and employee performance. *Sustainability*, 11(20), 1–14.
- Li, J., & Chen, Y. (2018). The relationship between psychological contract fulfillment and job satisfaction. *Social Behavior and Personality*, 46(5), 1–12.
- Malhotra, Naresh K. 2019. *Marketing Research: An Applied Orientation.* United Kingdom: Pearson Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*” Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Pearson.
- Mulyana, D. (2020). *“Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar.”* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Fundamentals of human resource management* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Paranoan, N., Palalangan, C. A., & Sau, M. (2022). Mengungkap strategi penerapan digital marketing dalam meningkatkan pendapatan UMKM produk kuliner di Makassar. *Accounting Profession Journal (APAJI)*, 4(1).
- Pramudita, A. (2024). Pengaruh Country of Origin, Social Media Marketing dan E-WOM Terhadap Keputusan Pembelian Produk Somethinc di Jakarta Selatan.
- Priansa, D. J. (2020). *“Perencanaan dan Pengembangan SDM.”* Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *“Organizational Behavior* (18th ed.).” New York: Pearson Education.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2021). The effects of human resource management practices on employee performance. *Management Science Letters*, 11(2), 453–460.
- Sedarmayanti. (2021). *“Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.”* Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, Uma, & Bougie, Roger. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian.* Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2022). *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.”* Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.

- Sutrisno, E. (2020). "*Manajemen Sumber Daya Manusia.*" Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuf, M., & Daris, L. (2020). "*Analisis Data Penelitian Teori dan Aplikasi dalam Bidang Perikanan.*" Bogor: IPB Press.