

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1 Simpulan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok. Hal tersebut sesuai dengan pendapat para ahli yang menyatakan bahwa dengan diperhatikannya motivasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok. Hal tersebut sejalan dengan pendapat para ahli yang menyatakan bahwa *employee engagement* yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok. Hal tersebut sesuai dengan pendapat para ahli yang menyatakan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, *Employee Engagement* dan Kompensasi Secara Bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, *employee engagement* dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok. Hal tersebut sejalan dengan pendapat para ahli yang menyatakan bahwa motivasi kerja, *employee engagement* dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

V.2 Saran

Dari simpulan yang telah dibahas, maka saran agar kepuasan kerja karyawan dapat mengalami peningkatan melalui motivasi kerja, *employee engagement* dan kompensasi yaitu dengan memperhatikan:

1. Berdasarkan nilai intepretasi jawaban responden pada kuesioner variabel kompensasi dengan nilai tertinggi “perusahaan sebaiknya selalu memberikan kompensasi tepat waktu” dan “dengan adanya pemberian kompensasi, produktivitas kerja karyawan akan meningkat.” yang secara praktis artinya rata-rata responden yang terlibat dalam penelitian ini memberikan jawaban setuju bahwa sebaiknya perusahaan mengusahakan memberikan gaji atau kompensasi dengan sesuai dan tepat waktu agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan jika berada dalam keadaan sulit seperti selama masa pandemi ini sebaiknya perusahaan memberikan informasi kepada karyawan apabila ada keterlambatan dalam pembayaran gaji atau kompensasi serta mengusahakan memberikan sarana dan prasarana yang memadai untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
2. Berdasarkan nilai intepretasi jawaban responden pada kuesioner variabel *employee engagement* dengan nilai tertinggi “saya memiliki kemauan untuk mengerjakan pekerjaan tepat waktu.” dan “saya senang dapat berkontribusi dengan baik.” yang secara praktis artinya rata-rata responden yang terlibat dalam penelitian ini memberikan jawaban setuju bahwa perusahaan harus dapat membuat karyawan terikat (*engaged*) dengan perusahaan karena karyawan yang sudah terikat (*engaged*) memiliki kemauan untuk mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan merasa senang jika dapat berkontribusi dengan baik di dalam perusahaan. Di masa pandemic seperti sekarang ini perusahaan juga bias mengirimkan email penyemangat dan reminder untuk terus melakukan pola hidup sehat dan bersih serta selalu menerapkan protokol kesehatan. Hal ini akan dilihat oleh karyawan sebagai empati yang di berikan oleh perusahaan sehingga karyawan bisa menjadi lebih terikat (*engaged*) dan dapat memberikan *feedback* positif untuk perusahaan.

3. Berdasarkan nilai intepretasi jawaban responden pada kuesioner variabel motivasi kerja dengan nilai tertinggi “saya terdorong untuk bertanggung jawab menyelesaikan tugas dan pekerjaan.” dan “memiliki tujuan yang jelas bekerja di perusahaan.” yang berarti Sebagian besar responden yang terlibat memberikan jawaban setuju bahwa perusahaan sebaiknya memahami dan mengusahakan memberikan motivasi kerja agar karyawan dapat terdorong untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya serta memiliki tujuan yang jelas bekerja di perusahaan. Pada masa pandemi seperti saat ini, mulai dari manajemen hingga karyawan terbawah, mereka semua khawatir dengan ketidakpastian kondisi saat ini. Berita bahwa beberapa karyawan diberhentikan pada saat yang sama akan membuat karyawan gugup dan berpikir, “apakah saya masih akan dipekerjakan?”. Untuk menanggapi kekhawatiran karyawan dalam situasi seperti ini yaitu sebaiknya perusahaan dapat memberikan informasi yang meyakinkan kepada karyawan mengenai perkembangan situasi di perusahaan dan menjaga agar komunikasi tetap terjaga secara kekeluargaan. Perusahaan juga dapat menunjukkan kepada karyawan bahwa perusahaan percaya pada kemampuannya dalam bekerja dan membuat mereka merasa bahwa perusahaan mempercayai kemampuannya sehingga secara psikis akan memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal. Ini juga merupakan cara untuk mendukung pengembangan diri karyawan.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut dapat membuat karyawan menjadi termotivasi dan memiliki *employee engagement* yang baik dengan perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan kepuasan kerja karyawan meningkat.