

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Merujuk dari hasil pengujian hipotesis pada bab 4 yang didapatkan melalui penggunaan alat uji SmartPLS ver 4.0 mengenai pengaruh *employee engagement* (X1), rotasi pekerjaan (X2) dan promosi jabatan (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Perum (Perusahaan Umum) Pusat BULOG Jakarta. Penelitian ini dapat membuktikan bahwa secara parsial *employee engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menginterpretasikan apabila *employee engagement* karyawan Perum (Perusahaan Umum) Pusat BULOG Jakarta meningkat, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula.

Sesuai hasil pengujian hipotesis, penelitian ini dapat membuktikan bahwa secara parsial rotasi pekerjaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum (Perusahaan Umum) Pusat BULOG Jakarta. Hal tersebut menginterpretasikan apabila rotasi pekerjaan dilaksanakan dengan baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja.

Sesuai hasil pengujian, penelitian ini dapat membuktikan bahwa secara parsial promosi jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum (Perusahaan Umum) Pusat BULOG Jakarta. Hal tersebut menginterpretasikan apabila adanya pelaksanaan promosi yang adil sesuai dengan kompetensi yang mumpuni, pengalaman kerja dan masa kerja yang banyak, maka tingkat kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

Penelitian ini dapat membuktikan bahwa secara simultan *employee engagement*, rotasi pekerjaan dan promosi jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum (Perusahaan Umum) Pusat BULOG Jakarta. Hal tersebut menginterpretasikan bahwa apabila *employee engagement* terus ditingkatkan, rotasi pekerjaan

dilaksanakan dengan baik dan promosi jabatan dilakukan secara adil, maka secara simultan ketiga variabel independen tersebut dapat memberi pengaruh dengan adanya tingkat kepuasan kerja karyawan pada Perum (Perusahaan Umum) Pusat BULOG Jakarta meningkat.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Selama proses penulisan dan penyusunan penelitian ini, peneliti menemukan dan merasakan beberapa keterbatasan. Berikut ini keterbatasan penelitian yang ditemui sehingga perlu diketahui oleh peneliti selanjutnya :

1. Proses pengumpulan jawaban, data dan informasi responden melalui kuesioner penelitian memerlukan waktu yang sangat lama. Hal ini dikarenakan para responden yang memiliki kesibukan dalam bekerja.
2. Para responden masih belum memberikan jawaban kuesioner sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Hal ini disebabkan adanya perbedaan pemahaman dan persepsi antar responden.
3. Referensi penelitian terdahulu terkait dengan variabel *employee engagement*, rotasi pekerjaan dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja masih terbatas.
4. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen saja, yaitu *employee engagement*, rotasi pekerjaan dan promosi jabatan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Padahal masih terdapat variabel independen lainnya yang dapat memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

5.3. Saran

Berdasarkan simpulan yang dijabarkan diatas, peneliti memberikan saran untuk peneliti selanjutnya dapat memberikan tambahan jumlah responden, memperbanyak indikator yang digunakan dan menggunakan variabel independen yang lebih bervariasi seperti beban kerja, loyalitas kerja, motivasi kerja dan sebagainya. Dengan demikian, dapat dihasilkan penelitian yang beragam dan menambah pengetahuan baru para pembaca.

Berkaitan dengan *employee engagement*, peneliti dapat memberikan saran kepada Perum (Perusahaan Umum) Pusat BULOG Jakarta agar meningkatkan *employee engagement* pada perusahaan. Dalam upaya meningkatkan *employee engagement*, perusahaan diharuskan memperhatikan keterlibatan karyawannya yang berkaitan dengan salah satu indikator yang bernilai tinggi adalah tantangan pekerjaan. Hal ini perlu dilakukan agar dapat diketahuinya penyebab dari menurunnya *employee engagement* dari adanya rutinitas yang sama setiap harinya.

Peneliti dapat memberikan saran kepada Perum (Perusahaan Umum) Pusat BULOG Jakarta terkait rotasi pekerjaan yang perlu dilaksanakan secara teratur yang berkaitan dengan salah satu indikator yang bernilai tinggi adalah kejenuhan pegawai. Hal perlu dilakukan agar tingkat kejenuhan karyawan terhadap rutinitas pekerjaan yang sama dapat berkurang. Selain itu, dengan adanya rotasi, para karyawan dapat memiliki kompetensi baru. Dengan demikian, dapat timbulnya kepuasan kerja yang dapat mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Berkaitan dengan promosi jabatan, peneliti dapat memberikan saran kepada Perum (Perusahaan Umum) Pusat BULOG Jakarta untuk dapat melaksanakan promosi jabatan dengan adil yang berkaitan dengan salah satu indikator yang bernilai tinggi adalah pengalaman kerja. Perusahaan perlu memperhatikan indikator tersebut sebagai salah satu persyaratan promosi jabatan. Promosi jabatan ini dilaksanakan sebagai bentuk apresiasi atas prestasi dan kinerja karyawan selama bekerja agar mereka mencapai kepuasan dalam bekerja.