

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dari pengaruh Rotasi Kerja, *Employee Engagement* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Petugas Keamanan PT Nawakara Perkasa Nusantara Project SBI Narogong Plant maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji dan penelitian Rotasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan pengaruh sebesar 40,8%. Variabel *Employee Engagement* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan pengaruh sebesar 56,5%. Dan hasil penelitian membuktikan *Burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dengan selesainya penelitian ini tentunya tidak luput dari beberapa kekurangan yang ditemukan dalam melakukan penelitian. Adapun beberapa keterbatasan pada penelitian ini yang diharapkan menjadi acuan pengembangan penelitian, sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal pengambilan sampel karena peneliti tidak bisa sembarangan untuk datang ke perusahaan melainkan peneliti harus mempunyai janji terlebih dahulu untuk mendapatkan perizinan. Selain itu, waktu pengambilan sampel penelitian juga terbatas karena peneliti harus mengikuti jadwal yang diberikan oleh universitas.
- 2) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen yaitu Rotasi Kerja, *Employee Engagement* dan *Burnout*. Sehingga berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa masih ada kemungkinan 37,5% pengaruh dari variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja petugas keamanan
- 3) Hasil penelitian ini hanya berlaku pada petugas keamanan PT Nawakara Perkasa Nusantara Project SBI Narogong Plant, tidak dapat digeneralisasi bagi populasi yang lebih besar

5.3 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijabarkan, maka penulis dapat memberikan saran terkait hasil penelitian sebagai berikut:

1. Saran Teoritis

Bagi pembaca atau peneliti selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan atau penambahan variabel, indikator, serta metode yang berbeda dalam menguji pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini bertujuan untuk mengetahui informasi dan data yang lebih komprehensif mengenai faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti kompensasi, lingkungan kerja, *work-life balance*, *organizational citizenship behaviour (OCB)*, beban kerja, dan lain sebagainya. Penelitian selanjutnya juga diharapkan agar melakukan penelitian dengan sampel dan cakupan yang lebih luas sehingga hasil yang didapatkan lebih akurat dan komprehensif.

2. Saran Praktis

Merujuk pada hasil penelitian dan kesimpulan yang ada mengenai variabel Rotasi Kerja, *Employee Engagement* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja petugas keamanan PT Nawakara Perkasa Nusantara Project SBI Narogong Plant Bogor, beberapa saran peneliti berikan yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang terlibat. Berdasarkan hasil penelitian, PT Nawakara Perkasa Nusantara Project SBI Narogong Plant dapat mempertimbangkan untuk menerapkan kebijakan rotasi pekerjaan antar pos penjagaan yang lebih optimal karena dalam penelitian terbukti bahwa rotasi pekerjaan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja petugas keamanan. Selain itu, walaupun tingkat *Employee Engagement* petugas keamanan sudah cukup baik, namun perusahaan harus tetap memperhatikan faktor tersebut agar dapat dipertahankan atau ditingkatkan lebih maksimal dengan pemberian tugas yang bervariasi, umpan balik yang berkelanjutan, dll. Terakhir, walaupun hasil penelitian menunjukkan *Burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun perusahaan harus memperhatikan tingkat *Burnout* dari petugas keamanan karena berdasarkan hasil analisis deskriptif ditemukan bahwa ada sebagian dari petugas

keamanan yang masih merasa kurang produktif, susah fokus serta memiliki pandangan negatif terhadap pekerjaannya. Sehingga, apabila hal ini dibiarkan terjadi akan ada kemungkinan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja dari petugas keamanan.