

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang sudah dilakukan pada variabel kepuasan kerja, *employee engagement* dan *workload* terhadap kinerja karyawan pada PT. Transportasi Jakarta, sehingga dapat disimpulkan, antara lain :

1. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka, termasuk pengakuan atas hasil kerja yang telah dicapai. Hal ini meningkatkan semangat dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga produktivitas kerja mereka meningkat. Ketika perusahaan memberikan pengakuan yang memadai dan mendukung hubungan baik di lingkungan kerja, karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Dengan demikian, kepuasan kerja yang baik akan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. *Employee Engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa terhubung dengan visi dan misi perusahaan menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Tingkat keterlibatan emosional dan motivasi karyawan yang kuat juga meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja mereka. Ketika karyawan merasa menjadi bagian penting dari perusahaan, mereka cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, tingkat *employee engagement* yang tinggi akan secara langsung meningkatkan kinerja karyawan.
3. *Workload* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meski *workload* yang tinggi dapat menjadi tantangan, karyawan tetap berusaha menyelesaikan tugasnya dengan kualitas

yang optimal. Karyawan yang mampu mengelola *workload* dengan baik cenderung lebih produktif, meskipun harus mengorbankan waktu pribadi untuk menyelesaikan tugas. Sebaliknya, *workload* yang tidak seimbang bisa memengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan. Oleh karena itu, manajemen *workload* yang tepat sangat penting untuk memastikan karyawan tetap produktif tanpa kehilangan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan proses penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dijadikan pertimbangan penting bagi peneliti selanjutnya yang ingin menyempurnakan penelitiannya. Penelitian ini terdapat kekurangan sehingga memerlukan perbaikan untuk upaya penelitian selanjutnya. Berikut beberapa keterbatasan penelitian, antara lain :

1. Pengumpulan data kuesioner membutuhkan waktu yang cukup lama karena beberapa responden sulit meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner akibat tanggung jawab pekerjaan yang padat. Hal ini menyebabkan pengumpulan data berlangsung lebih lama dari yang direncanakan.
2. Penelitian ini hanya membahas kepuasan kerja, *employee engagement*, dan *workload* sebagai variabel yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor lain, seperti variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini, meskipun memungkinkan memiliki relevansi.
3. Jawaban responden dalam kuesioner bisa dipengaruhi oleh bias sosial atau keinginan untuk memberikan jawaban yang sesuai harapan perusahaan, sehingga akurasi data dapat sedikit terdistorsi. Serta penggunaan skala *Likert* dalam pengukuran variabel memungkinkan adanya interpretasi yang beragam dari masing-masing responden, sehingga hasil yang diperoleh bersifat subjektif dan dapat bervariasi.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terkait kepuasan kerja, *employee engagement* dan *workload* terhadap kinerja karyawan pada PT. Transportasi Jakarta, terdapat beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan, antara lain :

1. Saran Teoritis

Penelitian lanjutan dapat memasukkan variabel-variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kompensasi untuk melengkapi pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Serta Studi mendalam mengenai moderasi atau mediasi antara kepuasan kerja, *employee engagement*, dan *workload* terhadap kinerja karyawan, seperti melalui variabel motivasi kerja atau *work-life balance*. Hal ini dapat mengisi gap penelitian yang belum tercakup dalam studi ini.

2. Saran Praktis

PT. Transportasi Jakarta disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan penghargaan atas hasil kerja dan kegiatan *team-building*. Untuk meningkatkan *employee engagement*, perusahaan perlu mengkomunikasikan visi dan misi secara rutin, memberi peluang pengembangan karier, serta menyediakan platform bagi karyawan untuk berbagi ide. Pengelolaan *workload* yang seimbang, pelatihan manajemen waktu, dan pemanfaatan teknologi juga penting untuk efisiensi kerja. Selain itu, menggunakan metode anonim dan pendekatan triangulasi dalam pengumpulan data dapat mengurangi bias, sementara opsi kerja fleksibel dapat mendukung keseimbangan kerja-hidup karyawan.