

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang positif antara kepuasa kerja dengan *employee engagement*. Semakin positif kepuasan kerja maka semakin tinggi *employee engagement*. Sebaliknya, semakin negatif kepuasan kerja maka semakin rendah *employee engagement* pada tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan *employee engagement* pada penelitian ini diterima. Hasil kategorisasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian tenaga kependidikan di Universitas X memiliki kepuasan kerja yang positif dan *employee engagement* yang tinggi.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Subjek

Bagi karyawan, penelitian ini dapat di jadikan sebagi acuan dalam mengatasi permasalahan kepuasan kerja yang mungkin akan di temui pada karyawan, terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor psikologis yang dapat memicu kemungkinan karyawan memiliki *employee engagement* yang rendah. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi agar karyawan lebih peka

terhadap dirinya sendiri, berkaitan dengan kepuasan kerja dan *employee engagement* pada diri karyawan. Selanjutnya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja pada kategori negatif agar dapat meningkatkan *employee engagement* pada dirinya. Dengan begitu, mahasiswa berada dalam keadaan maksimal untuk mencapai potensi terbaiknya.

2. Bagi Institusi

Institusi disarankan untuk meningkatkan dan mempertahankan *employee engagement* pada tenaga kependidikan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan persepsi positif pada karyawan terkait kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilakukan perusahaan dengan mengeluarkan aspek-aspek yang ada pada kepuasan kerja yaitu psikologis, fisik, sosial, dan finansial.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar sebesar 0,478 yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pada tenaga kependidikan Universitas X memiliki kontribusi sebesar (47,8%) terhadap *employee engagement* dan sisanya (52,2%) dapat menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya untuk diteliti seperti faktor Pengembangan Karir, Kepemimpinan, Pemberdayaan, *Image*, Kesempatan yang sama dan perlakuan yang adil, Penilaian kinerja, Gaji dan bonus, Kesehatan dan keselamatan, Komunikasi, *Family friendliness*, dan *Co-operation*. Selain itu, dalam pelaksanaan penelitian di lapangan terkait penyebaran skala penelitian kepada subjek diharapkan peneliti selanjutnya dapat mendampingi atau

memberikan secara langsung. Hal tersebut dilakukan agar data yang didapatkan dapat lebih meyakinkan lagi.