

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. dengan meningkatnya *engagement* pegawai terhadap perusahaan maka kepuasan kerja akan meningkat. Pegawai yang terlibat secara emosional dan kognitif akan memberikan kontribusi yang positif untuk pekerjaannya. *Employee engagement* tidak hanya keterlibatan pada perusahaan melainkan juga keterlibatan pada pekerjaan yang sedang dilakukan
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. semakin tinggi volume pekerjaan yang diterima pegawai akan semakin rendahnya kepuasan kerja yang diterima begitu juga sebaliknya. maka beban kerja yang berlebihan seharusnya cepat diatasi dengan cara pembagian volume kerja secara proporsional agar tidak menimbulkan *burnout*
3. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} yaitu $28.652 <$ dari nilai F_{tabel} 3.16 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000.

5.2 Saran

Hasil penelitian mengenai pengaruh *employee engagement* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Itwasda Polda Sumatera Barat, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Itwasda Polda Sumbar

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terbukti bahwa keterikatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Itwasda Polda Sumbar diharapkan dapat terus meningkatkan keterlibatan pegawai melalui penguatan komunikasi vertikal antara pimpinan dan pegawai, pemberian apresiasi dan penghargaan atas prestasi kerja, penyediaan pelatihan dan pengembangan kompetensi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan partisipasi pegawai. selain itu pimpinan perlu melakukan pendekatan secara personal dengan bawahannya agar pimpinan lebih memahami kondisi dan karakter dari pegawai, hal ini dapat mempengaruhi kinerja

2. Bagi penelitian selanjutnya

penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambah variabel lain yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. mengingat hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Adjusted R Square* sebesar 48,8%, masih terdapat 51,6% variasi kepuasan kerja yang dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini disarankan untuk menggunakan jumlah responden yang lebih besar serta melibatkan objek penelitian yang lebih beragam agar hasil penelitian memiliki tingkat representativitas yang lebih baik. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan penelitian yang berbeda, seperti penelitian kualitatif

sehingga mampu menggali lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut. Selanjutnya juga mempertimbangkan penggunaan variabel mediasi atau moderasi, seperti komitmen organisasi, budaya kerja, motivasi kerja atau kepemimpinan