BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kaliaren Jaya Plywood" menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi, Motivasi Kerja, dan *Employee Engagement* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Artinya, kompensasi, motivasi kerja, dan employee engagement secara bersama-sama memiliki kontribusi dalam meningkatkan maupun menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Kaliaren Jaya Plywood.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Artinya, semakin baik dan sesuai kompensasi yang diberikan perusahaan, baik berupa gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas kerja, maka akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Kaliaren Jaya Plywood.
3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, seperti semangat kerja, tanggung jawab, dan antusiasme dalam bekerja, maka akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Kaliaren Jaya Plywood.
4. *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi keterikatan emosional, rasa memiliki, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan, maka akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Kaliaren Jaya Plywood.

5.2 Saran

Saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, yang dapat dijadikan masukan dimasa yang akan datang. Saran-saran tersebut yaitu:

1. Bagi pihak PT. Kaliaren Jaya Plywood
   a. Berdasarkan hasil angket/kuesioner yang telah diberikan kepada responden karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood, pada variabel Kompensasi khususnya indikator tunjangan dan penghargaan memiliki skor relatif rendah. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan kontribusi karyawan, seperti pemberian bonus, insentif, maupun tunjangan lainnya agar karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam bekerja.
   b. Berdasarkan hasil angket/kuesioner yang telah diberikan kepada responden karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood, pada variabel Motivasi Kerja terdapat indikator semangat kerja yang memiliki skor relatif rendah. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal.
   c. Berdasarkan hasil angket/kuesioner yang telah diberikan kepada responden karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood, pada variabel *Employee Engagement* terdapat indikator keterlibatan karyawan yang memiliki skor relatif rendah. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan komunikasi dan hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan, serta melibatkan karyawan dalam berbagai kegiatan perusahaan agar rasa memiliki dan loyalitas terhadap perusahaan semakin meningkat.
   d. Berdasarkan hasil angket/kuesioner yang telah diberikan kepada responden karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood, pada variabel

Kepuasan Kerja terdapat indikator kenyamanan kerja yang memiliki skor relatif rendah. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan fasilitas kerja, menjaga kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja, employee engagement, dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja, maupun disiplin kerja. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan variabel mediasi atau variabel moderasi sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antarvariabel. Selain itu, jumlah responden serta jangkauan objek penelitian diharapkan dapat diperluas, misalnya dengan melibatkan lebih dari satu perusahaan atau sektor industri yang berbeda, sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik serta memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.