

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Sentral Bisnis Unit Laboratorium PT Sucofindo, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* sebagai berikut:

1. Persepsi karyawan terhadap Kompensasi sudah “*more than equitable rewards*” berdasarkan teori ekuitas, dengan skor tertinggi yaitu tingkat kesesuaian kebijakan perusahaan dengan pelatihan yang telah dilakukan karyawan dan skor terendah ada pada tingkat pemahaman karyawan terhadap kebijakan kompensasi perusahaan. Kemudian, untuk persepsi karyawan terhadap Kepuasan Kerja sudah pada tahap “*satisfies*” berdasarkan teori dua faktor, dengan indikator skor tertinggi yakni tingkat kepuasan terhadap arahan dari atasan dan skor terendah ada pada tingkat kepuasan total gaji yang diterima. Selanjutnya, gambaran *Employee Engagement* karyawan sudah pada tahap “*engage*” dimana indikator skor tertinggi ada pada tingkat keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan dengan skor terendah pada tingkat kemampuan karyawan dalam jangka waktu yang lama.
2. Hubungan Kompensasi terhadap *Employee Engagement* terbukti berpengaruh di Sentral Bisnis Unit Laboratorium PT Sucofindo.
3. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* terbukti berpengaruh di Sentral Bisnis Unit Laboratorium PT Sucofindo.
4. Hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara bersamaan terbukti berpengaruh terhadap *Employee Engagement* di Sentral Bisnis Unit Laboratorium PT Sucofindo.

#### 5.2 Saran

Berlandaskan dari kesimpulan penelitian, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan pertimbangan baik bagi perusahaan maupun bagi penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Terbukti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *employee engagement*, maka untuk meningkatkan *employee engagement* diperlukan kompensasi yang

baik dan diatasi dengan tingkat pemahaman karyawan terhadap kebijakan kompensasi perusahaan. Peneliti menyarankan agar Sentral Bisnis Unit Laboratorium PT Sucofindo melakukan komunikasi yang jelas dan terbuka terkait kebijakan kompensasi kepada seluruh karyawan seperti mengadakan pelatihan dan *workshop* secara berkala untuk menjelaskan kebijakan kompensasi secara rinci, serta menyediakan dokumentasi tertulis yang mudah diakses oleh semua karyawan. Kemudian, perusahaan juga dapat menyediakan sesi konsultasi pribadi dan mentoring oleh karyawan senior untuk membantu penjelasan lebih mendalam dan perusahaan dapat menggunakan alat komunikasi visual seperti infografis dan video untuk menjelaskan kebijakan dengan cara yang lebih menarik. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat meningkatkan pemahaman karyawan terhadap kebijakan kompensasi.

2. Terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement*, maka untuk meningkatkan *employee engagement* diperlukan kepuasan kerja dari karyawan dengan cara meningkatkan kepuasan total gaji yang diterima. Peneliti menyarankan agar perusahaan melakukan survei kepuasan gaji untuk memahami persepsi dan harapan karyawan. Berdasarkan hasil survei, perusahaan dapat meninjau dan memperbaiki struktur gaji agar lebih kompetitif dengan standar industri dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Sediakan juga jalur komunikasi terbuka bagi karyawan seperti menawarkan akses ke email khusus atau platform online yang memungkinkan karyawan untuk menyampaikan pertanyaan atau saran secara langsung dan anonim untuk memberikan masukan dan bertanya tentang komponen-komponen gaji dan tunjangan yang mereka terima. Dengan upaya ini, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap total gaji, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan retensi karyawan.
3. Mengenai indikator terendah *employee engagement* yakni tingkat kemampuan karyawan dalam jangka waktu yang lama, peneliti menyarankan perusahaan dapat meninjau kembali beban kerja karyawan untuk mencegah kelelahan bekerja dan pastikan adanya fleksibilitas dalam jadwal kerja untuk keseimbangan kerja-hidup karyawan yang lebih baik. Selain itu, tawarkan pelatihan manajemen waktu dan teknik kerja efisien agar karyawan dapat

bekerja lebih produktif tanpa merasa terbebani. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat membantu karyawan mempertahankan stamina dan performa kerja mereka dalam jangka panjang, meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

4. Kompensasi dan Kepuasan Kerja terbukti mempengaruhi *Employee Engagement*, maka bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel independen yang berbeda seperti Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, *Work Life Balance*, dan Lingkungan Kerja serta faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *Employee Engagement*, dan dapat mengaplikasikan model atau objek penelitian yang berbeda.