

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara *pay satisfaction* dengan *work engagement* pada karyawan di PT X.
2. *Pay satisfaction* dengan *work engagement* memiliki hubungan yang positif. Hal ini artinya jika *pay satisfaction* yang diberikan perusahaan semakin tinggi, maka semakin tinggi juga *work engagement* pada karyawan PT X, sebaliknya jika *pay satisfaction* yang diberikan perusahaan rendah maka *work engagement* pada karyawan PT X juga rendah.
3. Pada koefisien korelasi menunjukkan angka 0,325 yang berdasarkan tabel klasifikasi kekuatan korelasi Periantalo (2016) berada pada kategori lemah.
4. Berdasarkan pada hasil kategorisasi penelitian, kedua variabel yaitu *pay satisfaction* dan *work engagement* berada pada kategorisasi rendah.

1.2 Saran

1.2.1 Saran Praktis

1.2.1.1 Bagi Karyawan

Perusahaan membutuhkan karyawan agar produksi dapat berjalan dengan semestinya, begitupun karyawan membutuhkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhannya. Maka dari itu, diharapkan karyawan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga karyawan mendapatkan

feedback yang diinginkan seperti gaji yang sesuai dengan kinerjanya. Karyawan juga dapat mengikuti seminar secara mandiri supaya dapat termotivasi dalam bekerja. Mengikuti training di luar perusahaan juga dapat membantu karyawan mengasah skill yang dimiliki, sehingga dari pengembangan skill secara mandiri maka perusahaan akan memberikan penilaian lebih pada karyawan, sehingga karyawan akan mendapatkan *feedback* dari perusahaan seperti kenaikan gaji maupun bonus.

1.2.1.2 Bagi Perusahaan

PT X memiliki angka *turnover* yang tinggi, salah satu penyebabnya adalah kepuasan gaji. Dalam hal ini diharapkan perusahaan dapat mampu memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja yang sudah diberikan karyawan sehingga karyawan menjadi *engaged* dengan tempatnya bekerja. Selain itu, diharapkan perusahaan memperhatikan pemberian gaji yang sesuai berdasarkan pengalaman kerja, jenjang pendidikan serta prestasi kerja yang diberikan karyawan dengan memberikan bonus atau gaji yang sesuai dengan dedikasi yang telah dilakukan karyawan untuk perusahaan. Perusahaan juga dapat membuat kegiatan seperti pelatihan kerja dan seminar untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan PT X.

1.2.2 Saran Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan data yang tidak normal sehingga menggunakan korelasi *spearman's rho*. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan data terdistribusi tidak normal diantaranya waktu yang tidak kondusif, aitem yang kurang dapat dipahami, penjelasan cara pengisian kuesioner, dan masih banyak faktor lainnya. Pada penelitian ini penulis mengalami kendala terhadap waktu pengambilan kuesioner, dimana waktu pengambilan kuesioner ini dilakukan pada jam istirahat, sehingga banyak subjek yang menjawab pernyataan dengan terburu-buru. Pemahaman subjek tentang aitem yang dibuat dapat juga diduga mempengaruhi data menjadi tidak normal. Maka dari itu, diharapkan peneliti selanjutnya lebih memperhatikan

lagi pengisian kuesioner dilapangan, serta lebih diperhatikan lagi cara pembuatan aitem sehingga dapat lebih dipahami oleh subjek.

