

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement* Karyawan Nissan Datsun Bantul.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement* Karyawan Nissan Datsun Bantul.
3. Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement* Karyawan Nissan Datsun Bantul.

B. Saran

1. Bagi Instansi

Bagi instansi hasil penelitian ini bisa menjadi masukan dan pertimbangan dalam mempertahankan kepuasan karyawan dan budaya organisasi serta berusaha untuk terus meningkatkannya karena terbukti bahwa kepuasan karyawan dan budaya organisasi memberikan efek yang positif terhadap *employee engagement*, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan oleh Pihak manajemen Nissan Datsun Bantul misalnya pada bagian sarana dan prasarana yang menunjang penyelesaian tugas dari karyawan itu sendiri. Dengan terpenuhinya fasilitas tersebut, tentunya karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga akan berdampak positif pada persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja dimana mereka bekerja. Dalam hal ini adalah Nissan Datsun Bantul.

Dalam peningkatan budaya organisasi, diharapkan manajemen Nissan Datsun dapat membuat kebijakan yang semakin menambah ataupun semakin menanamkan budaya tersebut sehingga benar-benar menjadi keyakinan yang diaplikasikan dalam kegiatan sehari-hari pada lingkungan kerja. Kebijakan tersebut bisa dalam bentuk pelatihan atau kegiatan yang berifat periodik. Perhatian terhadap saran karyawan juga sangat penting, pihak manajemen dapat melakukan *open forum* ataupun memberikan kotak saran sehingga dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk peningkatan budaya organisasi pada

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan tentang pengaruh kepuasan karyawan dan budaya organisasi terhadap employee engagement pada karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa diharapkan lebih mengembangkan variabel independen dan variabel dependen serta menyempurnakan penelitian ini dengan sampel yang lebih besar sehingga didapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

C. Keterbatasan Masalah

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah yang berlaku. Namun demikian dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan yaitu:

1. penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan budaya organisasi, sedangkan untuk variabel terikat yaitu *employee engagement*. dalam penelitian ini didapati nilai dari Adjusted R Square yang masih rendah sehingga masih terdapat banyak faktor yang dapat memprediksi keterikatan karyawan terhadap organisasi.
2. Dalam penelitian ini tidak semua kuesioner yang dibagikan kepada responden dapat kembali secara keseluruhan sehingga hal ini menjadikan keterbatasan dalam penelitian ini