

BAB V

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

5.1 Pembahasan Hasil

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti, diketahui terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap *employee engagement* pada generasi milenial di Universitas Buana Perjuangan Karawang, hal ini menggambarkan bahwa H_{a1} dalam penelitian ini diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji T (parsial) dimana motivasi kerja (variabel X1) terhadap *employee engagement* (variabel Y) memiliki nilai *sig. uji t* 0,002 kurang dari 0,05 sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suwardi dan Joko Utomo (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Robbins & Judge (2015) bahwa motivasi itu sendiri merupakan salah satu aspek terpenting dan yang paling menantang. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan tentang kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Pada penelitian ini juga diketahui terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement* pada generasi milenial di program studi Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang, maka H_{a2} dalam penelitian ini diterima yaitu. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji T (parsial) dimana kepuasan kerja (variabel X2) terhadap *employee engagement* (variabel Y) memiliki nilai *sig. uji t* 0,000 kurang dari 0,05 sejalan dengan Wibowo (2013) yang mengatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Bowling dan Hammond (dalam Kristanto dkk, 2014) menyatakan bahwa dampak dari kepuasan kerja adalah tingginya komitmen. Menurut Sutrisno (dalam Tania & Sutanto, 2012) kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan. Secara sederhana kepuasan kerja sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena merasa senang dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti, diketahui terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement* pada generasi milenial di program studi Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang, maka H_{a3} diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji regresi linear berganda dimana motivasi kerja (variabel X1) dan kepuasan kerja (variabel X2) terhadap *employee engagement* (variabel Y) memiliki nilai $F = 35,101$ dengan signifikansi $0,000$ kurang dari $0,05$ ($p < 0,05$). penelitian ini sejalan dengan hasil dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tania & Sutanto (2013) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, sehingga penelitian sebelumnya sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Berdasarkan hasil uji kategorisasi skala motivasi kerja, responden pada penelitian ini berada pada kategori sedang dengan mean hitung = $54,36$. Dalam Munandar (2014) individu yang memiliki motivasi kerja sedang merupakan individu yang cukup mampu meningkatkan kemampuannya sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Demikian juga pada skala kepuasan kerja responden pada penelitian ini berada pada kategori sedang dengan mean hitung = $49,53$. Hal ini sejalan dengan

pendapat Kaswan (2017) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki kepuasan kerja sedang akan memiliki komitmen yang cukup, memiliki sikap kerja yang cukup positif, dan mampu menurunkan pergantian pegawai dengan cukup baik. Dan untuk *employee engagement*, responden penelitian berada pada kategori sedang dengan mean hitung = 42,64. Menurut Schaufeli et al (dalam Anggraini dkk, 2016) individu yang memiliki *employee engagement* sedang akan memiliki cukup semangat, dedikasi, dan penghayatan dalam hubungan kerja.

Hasil yang diperoleh dari uji hipotesis menunjukkan R *square* adalah 0,300. Hal ini berarti pada populasi penelitian ini, motivasi dan kepuasan kerja memberikan sumbangan kontribusi terhadap *employee engagement* sebanyak 30%, sebanyak 70% faktor lain yang mempengaruhi *employee engagement* pada generasi *millennial* di program studi psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang.

5.2 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan

1. Hasil analisis dari motivasi kerja terhadap *employee engagement* memperoleh nilai $t = 4,003$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap *employee engagement*.
2. Hasil analisis dari kepuasan kerja terhadap *employee engagement* memperoleh nilai $t = 3,191$ dengan signifikansi $0,002 < 0,05$ dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *employee engagement*.

3. Hasil analisis dari motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement* memperoleh nilai $F = 35,101$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan kata lain secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement* pada mahasiswa psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang dengan kontribusi sebesar 30%. Hal ini menggambarkan semakin tinggi motivasi kerja dan kepuasan kerja maka semakin tinggi *employee engagement* individu tersebut.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, berikut beberapa saran peneliti antara lain:

1. Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang
Peneliti berharap agar mahasiswa psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang dapat memiliki motivasi kerja yang jelas sehingga kepuasan dalam bekerja akan lebih besar, dan dengan sendirinya akan menambah *employee engagement* sehingga nantinya generasi milenial dapat berdiam di satu instansi sampai berkembang jenjang kariernya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya, jika akan meneliti dengan topik yang sama sebaiknya diperhatikan variabel-variabel lain yang lebih mempengaruhi *employee engagement* seperti budaya organisasi, kepemimpinan, kualitas komunikasi yang ada dalam organisasi, gaya manajemen yang diterapkan, tingkat kepercayaan dan respek terhadap lingkungan kerja, dan reputasi dari organisasi itu sendiri, dan sebagainya.