



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal berikut:

- a. Ada pengaruh yang signifikan antara Program *Employee Relations* dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Angka positif yang dihasilkan oleh uji korelasi dan regresi menunjukkan bahwa Program *Employee Relations* dapat memberikan efek pertambahan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Melalui Program *employee relations* memberikan sumbangan pengaruh sebesar 37% terhadap kepuasan kerja karyawan, tetapi sisanya tidak dapat peneliti jelaskan dalam penelitian ini.
- b. Terdapat pengaruh signifikan antara Program *Employee Relations* dengan Motivasi Kerja Karyawan. Angka positif yang dihasilkan dari uji korelasi dan regresi menunjukkan bahwa Program *Employee Relations* akan memberikan efek pertambahan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Berdasarkan uji regresi sederhana, program *employee relations* menyumbangkan 36.9% kepada motivasi kerja. Namun, apabila melalui kepuasan kerja karyawan, memberikan sumbangan sebesar 77.5% terhadap motivasi kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja karyawan harus melewati

tahap kepuasan kerja terlebih dahulu untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

- c. Terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan dengan Motivasi Kerja Karyawan. Angka positif yang berasal dari uji korelasi dan regresi menunjukkan bahwa Kepuasan kerja Karyawan memberikan efek penambahan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana, kepuasan kerja memberikan sumbangan sebesar 77.7% terhadap motivasi kerja. Hal ini disebabkan karena motivasi kerja muncul ketika mereka merasa puas dan senang dengan apa yang menjadi pekerjaan mereka.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Akademis

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat kekurangan, baik dalam segi penulisan maupun kekayaan data yang dilakukan dalam penelitian ini.

Oleh sebab itu, peneliti berharap apabila akan melakukan penelitian serupa, diharapkan dapat meneliti lebih spesifik program *employee relations* yang dilakukan oleh perusahaan untuk melihat secara langsung program mana yang paling memiliki tingkat pengaruhnya terhadap kepuasan dan motivasi kerja para karyawannya. Meskipun telah terbukti bahwa Program *Employee Relations* dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan,

perlu juga dilakukan penelitian terhadap faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan dan motivasi kerja karyawan menjadi lebih baik.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti juga memiliki beberapa saran untuk kepentingan praktis bagi RED Communication Indonesia, yaitu:

- a. Berdasarkan hasil survei, 28.3% karyawan menyatakan bahwa mereka belum merasakan acara perlombaan atau acara rekreasi untuk dapat menghilangkan rasa jenuh. Padahal bagi sebuah *agency* dengan jadwal yang cukup padat dan mengurus kreatifitas, dibutuhkan juga sarana rekreasi yang dapat menghilangkan jenuh saat bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan sarana maupun prasarana yang dapat mengurangi jenuh karyawan pada saat bekerja, karena generasi milenial cukup memperhatikan fasilitas dan kenyamanan bekerja.
- b. Berdasarkan hasil survei, dalam motivasi kerja karyawan muncul ketika mereka merasa tertantang untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan mengembangkan potensi dirinya. Oleh sebab itu, perusahaan perlu untuk lebih memberikan *challenge* agar karyawan semakin termotivasi untuk bekerja lebih maksimal.
- c. Walaupun hasil penelitian program *employee relations* terhadap kepuasan dan motivasi kerja karyawan sudah signifikan, perusahaan

masih perlu mengkaji sisi komunikasi yang terjadi antardivisi. Hal yang terpenting adalah komunikasi timbal balik, sehingga perusahaan dapat mengetahui apa yang menjadi keinginan karyawan, sehingga pengaruh program yang telah dilaksanakan dapat lebih meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti tidak bisa mendapatkan data *turnover* karyawan di RED Communication Indonesia secara spesifik karena data dianggap sebagai sesuatu yang tidak dapat disebarluaskan kepada pihak luar. Hal ini membuat peneliti tidak dapat melihat secara signifikan tingkat perubahan *turnover* yang terjadi pada ketiga divisi karena dilakukannya program *employee relations*.

U
M
M
N