BAB VI

KESIMPILAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai kerja tidak memperlemah atau memperkuat pada *work engagement* hal ini menunjukkan bahwa nilai kerja yang berorientasi kontrol dan internal yang berorientasi kontrol dan internal YDSF Surabaya tidak memperlemah dan memperkuat terhadap *work engagement.*
2. Makna kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement.* Hal ini menunjukkan bahwa karyawan YDSF Surabaya melakukan makna kerja sebagai kebiasaan sehingga menyebabkan timbulnya *work engagement*. Makna kerja ini juga difasilitasi oleh perusahaan seperti adanya kultum,penajian setiap minggu sekali, dengan adanya fasilitas itu sehingga karyawan semakin yakin dan memantapkan hatinya untuk semangat dengan pekerjaan yang dilakukan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan tehadap *work engagement.* Hal ini menunjukkan bahwa karyawan YDSF Surabaya melakukan kepuasan kerja sebagai kebiasan sehingga menyebabkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

timbulnya *work engagement*. Kepuasan kerja ini juga difasilitasi oleh perusahaan seperti tempat kerja yang lingkunga kerja yang nyaman, rekan kerja yang saling mendukung, digaji sesuai dengan apa yang dikerjakan, sehingga dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan peneliti dapat memberikan beberapa masukan sebagai berikut :

1. Makna kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap *work engagementI* maka harus tetap dipertahankan. Kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* maka harus di pertahankan supaya karyawan merasakan ingin selalu bekerja dan ber inovasi terhadap perusahaan YDSF Surabaya. Yang perlu diperbaiki adalah nilai kerja, dikarenakan nilai kerja tidak signifikan terhadap *work engagement.* Apabila nilai kerja dipertahankan dan tidak dibenahi takutnya akan menimbulkan penurunan di perusahaan YDSF.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id