

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **V. 1. Simpulan**

Berdasarkan dari hasil yang didapatkan dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *work-life balance*, *employee engagement* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja ini, maka beberapa kesimpulan yang dapat ditarik, antara lain :

1. Berdasarkan pengujian atas variabel *work-life balance*, diketahui dan dibuktikan bahwa variabel *work-life balance* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan milenial di Kelurahan Kamal Jakarta Barat. Hal ini menunjukkan bahwa menerapkan *work-life balance* yang baik dan secara profesional maka tingkat kepuasan kerja pun akan meningkat, didukung dengan pernyataan karyawan bergairah pulang ke rumah karena pekerjaan berjalan dengan lancar.
2. Berdasarkan pengujian atas variabel *employee engagement*, diketahui dan dibuktikan bahwa *employee engagement* terdapat pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di Kelurahan Kamal Jakarta Barat. Hal ini menunjukkan bahwa memiliki dan menerapkan sikap *employee engagement* yang baik maka tingkat kepuasan kerja dapat meningkat, didukung dengan pernyataan atasan memberikan motivasi dalam perkembangan karyawan saat melaksanakan tugas.
3. Berdasarkan pengujian atas variabel *burnout*, diketahui dan dibuktikan bahwa *burnout* terdapat pengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di Kelurahan Kamal Jakarta Barat. Hal ini menunjukkan bahwa memiliki rasa cepat bosan terhadap suatu pekerjaan maka tingkat kepuasan kerja pun dapat menurun.
4. Berdasarkan pengujian atas variabel *work-life balance*, *employee engagement* dan *burnout* secara bersamaan, diketahui dan dibuktikan bahwa variabel *work-life balance*, *employee engagement* dan *burnout* secara bersama-sama terdapat

pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di Kelurahan Kamal Jakarta Barat. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan hidup antara pekerjaan dan kepentingan pribadi, semangat, keterikatan individu terhadap organisasi dan dipengaruhi pula oleh tingkat emosional individu.

## V. 2. Saran

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan dalam pembahasan serta kesimpulan tersebut, maka dapat peneliti ajukan beberapa saran terkait dengan pembahasan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Dalam aspek teoritis, disarankan untuk kedepannya jika terdapat peneliti yang ingin mengkaji topik serupa, maka disarankan untuk dapat menambahkannya ataupun menggunakan variabel lain selain *work-life balance*, *employee engagement* dan *burnout* sehingga dalam mengkaji kepuasan kerja yang terjadi di suatu organisasi atau perusahaan ataupun suatu daerah dapat lebih meluas. Penelitian selanjutnya disarankan memperhatikan keterbatasan waktu dalam mengisi kuesioner, sehingga responden dapat mengisi kuesioner dengan sempurna. Dalam membuat pernyataan dalam kuesioner, seringkali responden tidak memperhatikan intruksi dan pernyataan karena sulit dipahami, penelitian selanjutnya disarankan untuk membuat instruksi dan pernyataan secara singkat dan jelas agar responden tidak perlu waktu lama untuk mengisi kuesioner dan memahami pernyataan dari kuesioner yang dibuat.
2. Dalam aspek praktis, disarankan kepada perusahaan yang memiliki karyawan generasi milenial yang bertempat tinggal di Kelurahan Kamal, Jakarta Barat untuk dapat lebih memiliki kedekatan dengan karyawan atau anggotanya, sehingga ketika para karyawan tersebut merasakan adanya tekanan serta ketidaknyamanan terhadap sesuatu dipekerjaannya ataupun di luar dari pekerjaannya namun berpengaruh kepada pekerjaannya tersebut, dapat

terbuka dan bercerita dengan atasannya maupun bagian HR di suatu perusahaan tersebut. Dengan keterbukaan dari para pekerja tersebut maka perusahaan akan dapat mengevaluasi bila memang ada sesuatu yang perlu dilakukan perbaikan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Karena berdasarkan dari hasil pernyataan karyawan merasa masalah di perusahaan tidak mempengaruhi kehidupan dalam keluarga maupun kehidupan pribadi mereka memiliki hasil terendah pada variable *work-life balance* terlebih lagi dikondisi *pandemic* seperti saat ini, jika situasi sudah kondusif dari *pandemic* perusahaan dapat memfasilitasi karyawan dalam meningkatkan *work-life balance* dan juga dapat memperhatikan kesejahteraan para karyawan sehingga karyawan merasa lebih nyaman dalam menjalankan tanggung jawabnya di perusahaan maupun tanggung jawab di kehidupan pribadi. Perusahaan juga dapat mempertahankan dan meningkatkan kondisi *employee engagement* terutama pada ketepatan waktu dalam membayar gaji memiliki hasil pernyataan terendah dalam mempengaruhi *employee engagement* terhadap kepuasan kerja. Perusahaan disarankan untuk membayarkan gaji kepada karyawannya sesuai dengan kesepakatan waktu yang telah dibuat, sehingga kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya semakin meningkat dan karyawan pun dapat loyal terhadap perusahaan. Pada variabel *burnout* dari item pernyataan terendah karyawan tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja memiliki hasil terendah. Oleh karena itu diharapkan perusahaan dapat meningkatkan inisiatif dan motivasi dalam bekerja dengan membuat lingkungan kerja yang nyaman serta menghilangkan hirarki antara atasan dan bawahan sehingga karyawan tidak merasa tertekan dengan atasan maupun pekerjaannya dan *burnout* yang dirasakan karyawan tidak semakin tinggi. Lingkungan yang nyaman sulit diterapkan pada saat *pandemic* seperti ini karena tercampurnya urusan pekerjaan dan urusan pribadi, agar karyawan dapat mengurangi rasa bosannya dengan melakukan hal menyenangkan

seperti kegiatan *outbond* dapat diganti mungkin dengan acara *ice breaking* secara virtual.

**Rizka Satria Dewi, 2021**

***PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN MILENIAL KELURAHAN KAMAL, JAKARTA BARAT***

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Program Sarjana  
[[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id) – [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) – [www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)]