

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, yang membahas tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap *Employee Engagement* dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk menggunakan alat uji analisis SmartPLS 3.0, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PT Nusantara Infrastructure Tbk. Berdasarkan hasil uji T-statistik diketahui nilai  $t_{hitung} 4,025 > t_{tabel} 0,199962$  dengan nilai signifikansi (*p value*)  $0,000 < 0,05$ . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement* dengan nilai *original sample* 0,390 yang menandakan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap *employee engagement* dengan pengaruh sebesar 39%. Dengan demikian, dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Penelitian ini juga menunjukkan kelelahan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PT Nusantara Infrastructure. Berdasarkan hasil uji T-statistik diketahui nilai  $t_{hitung} 5,116 > t_{tabel} 0,199962$  dengan nilai signifikansi (*p value*)  $0,000 < 0,05$ . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement* dengan nilai *original sample* 0,361 yang menandakan adanya pengaruh positif antara kelelahan kerja terhadap *employee engagement* dengan pengaruh sebesar 36,1%. Dengan demikian, dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Selanjutnya, pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja di PT Nusantara Infrastructure. Berdasarkan hasil uji T-statistik diketahui nilai  $t_{hitung} 8,410 > t_{tabel} 0,199962$  dengan nilai signifikansi (*p value*)  $0,000 < 0,05$ . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja dengan nilai *original sample* 1,249 yang menandakan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kualitas

kehidupan kerja dengan pengaruh sebesar 124,9%. Dengan demikian, dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Kemudian, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kelelahan kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja di PT Nusantara Infrastructure. Berdasarkan hasil uji T-statistik diketahui nilai  $t_{hitung}$   $2,090 > t_{tabel}$   $0,199962$  dengan nilai signifikansi (*p value*)  $0,037 < 0,05$ . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja dengan nilai *original sample*  $-0,412$  yang menandakan adanya pengaruh negatif antara kelelahan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja dengan pengaruh sebesar  $-41,2$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PT Nusantara Infrastructure. Berdasarkan hasil uji T-statistik diketahui nilai  $t_{hitung}$   $3,696 > t_{tabel}$   $0,199962$  dengan nilai signifikansi (*p value*)  $0,001 < 0,05$ . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement* dengan nilai *original sample*  $0,280$  yang menandakan adanya pengaruh positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap *employee engagement* dengan pengaruh sebesar 28%. Dengan demikian, dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* melalui kualitas kehidupan kerja di PT Nusantara Infrastructure. Berdasarkan hasil uji T-statistik diketahui nilai  $t_{hitung}$   $4,207 > t_{tabel}$   $0,199962$  dengan nilai signifikansi (*p value*)  $0,000 < 0,05$ . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement* melalui kualitas kehidupan kerja dengan nilai *original sample*  $0,350$  yang menandakan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap *employee engagement* melalui kualitas kehidupan kerja dengan pengaruh sebesar 35%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mampu menjadi variabel intervening antara variabel lingkungan kerja terhadap *employee engagement* di PT Nusantara Infrastructure Tbk. Dengan demikian, dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kelelahan kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement* melalui kualitas kehidupan kerja di PT Nusantara Infrastructure. Berdasarkan hasil uji T-statistik diketahui nilai  $t_{hitung} 2.071 > t_{tabel} 0,199962$  dengan nilai signifikansi (*p value*)  $0,039 < 0,05$ . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement* melalui kualitas kehidupan kerja dengan nilai *original sample* -0.115 yang menandakan adanya pengaruh negatif antara lingkungan kerja terhadap *employee engagement* melalui kualitas kehidupan kerja dengan pengaruh sebesar -11,5%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mampu menjadi variabel intervening antara variabel kelelahan kerja terhadap *employee engagement* di PT Nusantara Infrastructure. Dengan demikian, dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan. Pertama secara teoritis, ditujukan kepada pembaca terutama bagi para mahasiswa atau mahasiswi yang berkeinginan untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai *employee engagement*. Disarankan untuk memperluas variabel independen dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan, *job resources*, *personal resources*, dan sebagainya.

Selanjutnya terdapat saran praktis, yang dapat diimplementasikan oleh perusahaan dalam upaya peningkatan *employee engagement*. Pertama, perusahaan diharapkan dapat mempertahankan faktor-faktor yang mendukung peningkatan *employee engagement*, dengan melakukan evaluasi secara berkala terhadap lingkungan kerja seperti memperhatikan aspek fasilitas yang layak, dukungan sosial dan hubungan yang harmonis antar karyawan dan atasan, serta menerapkan nilai-nilai yang positif dan inklusif. Kedua, Perusahaan perlu memperhatikan kelelahan kerja karyawan dan mengambil langkah-langkah efektif yang bertujuan untuk mengurangi tingkat kelelahan yang berlebihan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan *workload analysis* atau analisa beban kerja dengan tujuan untuk mengetahui apakah suatu pekerja sudah memiliki tenaga kerja yang efektif dan apakah pekerjaan sudah dilakukan dengan efisien, serta mempromosikan gaya

hidup sehat seperti menambahkan tunjangan untuk aktivitas gym, dan mengadakan kegiatan olahraga rutin setiap minggu. Ketiga, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan pengembangan pribadi karyawan sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan merencanakan program pelatihan rutin tepat sasaran yang ditujukan kepada para karyawan. Perusahaan sebaiknya menganalisa dan mengidentifikasi potensi individu karyawan dan memberikan pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka. Dengan pelatihan yang relevan, dapat membantu karyawan merasa lebih kompeten dan percaya diri dalam mencapai target pekerjaan. Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memperhatikan kebutuhan karyawan, sehingga mampu meningkatkan *employee engagement* dan kinerja organisasi secara keseluruhan.