

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1.Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0 serta analisis pada penelitian berjudul "Pengaruh *Work Life Balance*, *Employee Engagement*, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Transcosmos Indonesia Wilayah Jakarta", maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *work life balance* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan staff *Agent Contact Center* PT Transcosmos Indonesia wilayah Jakarta.

Selanjutnya ditemukan hasil penelitian bahwa telah diketahui dan dibuktikan bahwa secara parsial variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan staff *Agent Contact Center* PT Transcosmos Indonesia wilayah Jakarta.

Kemudian penelitian ini juga menunjukkan bahwa telah diketahui dan dibuktikan secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan staff *Agent Contact Center* PT Transcosmos Indonesia wilayah Jakarta.

5.2.Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan terkait dampak variabel *work life balance*, *employee engagement*, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Transcosmos Indonesia Wilayah Jakarta, peneliti mengajukan beberapa saran, yakni:

1. Bagi Organisasi
 - a. Peneliti memberikan saran sehubungan dengan *work life balance* kepada pihak organisasi agar dapat menikmati setiap pekerjaan yang diberikan di lingkungan kerja dan mendukung karyawan dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan seperti dengan menyediakan program kesejahteraan karyawan melalui program olahraga, pelatihan

kebugaran untuk membantu mengelola stres, memberikan libur tambahan atau opsi cuti tambahan di luar hari libur nasional sebagai bentuk penghargaan terhadap karyawan, menyediakan program bantuan karyawan yang mencakup dukungan konseling, manajemen stres, atau layanan pendukung lainnya yang dapat membantu karyawan mengatasi tantangan di kehidupan pribadi, menyediakan program mentoring dan dukungan karir untuk membantu karyawan merencanakan dan mengelola perkembangan karir mereka seiring waktu, dengan mempertimbangkan kebutuhan keluarga, fasilitas di kantor yang dapat digunakan karyawan untuk beristirahat, relaksasi, dan bersantai serta dengan memberikan tuntutan pekerjaan yang sesuai dan wajar kepada karyawan guna menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

- b. Peneliti memberikan saran sehubungan dengan *employee engagement* kepada pihak organisasi dengan melihat hasil jawaban responden yang menyatakan bahwa nilai indeks terendah terkait antusiasme karyawan. Organisasi diharapkan lebih memberi dukungan optimal di dalam lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan kepada karyawan agar dapat bersemangat dan kembali bekerja dengan penuh antusiasme seperti mengadakan kegiatan tim building secara berkala untuk meningkatkan kolaborasi dan keterlibatan antar karyawan, program pengakuan dan penghargaan untuk menghargai pencapaian karyawan. Ini dapat berupa penghargaan bulanan, karyawan terbaik, atau pengakuan atas kontribusi istimewa yang diberikan oleh rekan kerja, forum komunikasi terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan sehingga dapat berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.
- c. Peneliti memberikan saran sehubungan dengan motivasi kerja kepada pihak organisasi agar dapat mendukung karyawan untuk terus bekerja dengan penuh motivasi baik dengan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Salah satunya adalah dengan mendukung pemanfaatan waktu kerja yang optimal bagi karyawan karena karyawan yang memanfaatkan waktunya dengan sebaik-baiknya merupakan salah satu bentuk motivasi yang tinggi dalam bekerja. Mengadakan program pengakuan dan penghargaan yang

menghargai pencapaian dan kontribusi karyawan berupa sertifikat, bonus kinerja, atau pengakuan publik, memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan karyawan dan memberikan tantangan yang dapat memotivasi mereka untuk terus berkembang, melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan untuk menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan motivasi, menawarkan paket kompensasi yang kompetitif dan memberikan insentif atau bonus kinerja bagi karyawan yang mencapai target tertentu.

2. Bagi peneliti

Bagi para akademisi disarankan agar para peneliti yang menyelidiki variabel kepuasan kerja memasukkan indikator tambahan. Tujuannya adalah untuk mendapatkan data atau informasi lebih lanjut tentang faktor-faktor dan variabel-variabel yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Ini termasuk variabel seperti keseimbangan kerja-hidup, keterlibatan karyawan, dan motivasi kerja. Variabel lain yang dapat digunakan untuk menyelidiki kepuasan kerja termasuk *perceived organizational support*, kepemimpinan, dan iklim organisasi, serta stres kerja. Diharapkan peneliti berikutnya dapat memperluas cakupan populasi dan sampel penelitian dengan jumlah yang lebih besar untuk mendapatkan hasil yang lebih mendalam, dapat digeneralisasi, dan memiliki dampak yang lebih luas.