

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Hasil penelitian ini membahas kepuasan kerja dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi di PT XYZ. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa sebesar 32,9% hasil nilai *original sample* variabel *work-life balance*. Dalam analisis t-statistik, nilai  $t_{hitung}$  2,329 melebihi nilai  $t_{tabel}$  yaitu 2,018, menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang tinggi pada kepuasan kerja, dilihat dari nilai signifikansi *p-value* sebesar 0,009 (kurang dari 0,05). Artinya, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yaitu variabel *work-life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa sebesar 31,6% hasil nilai *original sample* variabel lingkungan kerja fisik. Hasil uji t-statistik terhadap pengaruh lingkungan fisik kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  2,387 melebihi nilai  $t_{tabel}$  yaitu 2,018, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang tinggi pada kepuasan kerja, dilihat dari nilai signifikansi *p-value* sebesar 0,017 (kurang dari 0,05). Artinya, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yaitu lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil pengujian hipotesis, terlihat nilai *original sample* sebesar 14,4%. Dari analisis uji t-statistik, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,193 melebihi nilai  $t_{tabel}$  2,018, dengan signifikansi *p-value* sebesar 0,029 (lebih kecil dari 0,05). Artinya, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yaitu *employee engagement* berhasil menjadi mediasi bagi pengaruh antara *work-life balance* dan kepuasan kerja.

Dari hasil pengujian hipotesis, terlihat nilai *original sample* sebesar 19,6%. Dari analisis uji t-statistik, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,034 melebihi nilai  $t_{tabel}$  2,018 dengan signifikansi *p-value* sebesar 0,042 (lebih kecil dari 0,05). Artinya, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yaitu *employee*

*engagement* berhasil menjadi mediasi bagi pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja.

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa sebesar 36,3% hasil nilai *original sample* variabel *employee engagement*. Dalam analisis t-statistik, nilai  $t_{hitung}$  3,001 melebihi nilai  $t_{tabel}$  yaitu 2,018, menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang tinggi pada kepuasan kerja dilihat dari nilai signifikansi *p-value* sebesar 0,003 (kurang dari 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami peneliti dan diharapkan dapat menjadi acuan yang lebih baik oleh peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian. Keterbatasan penelitian ini diantaranya:

1. Topik yang dipilih pada penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel bebas yaitu *work-life balance*, lingkungan kerja fisik dan *employee engagement*. Sementara masih terdapat variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja.
2. Penelitian ini memakan waktu yang lama dikarenakan menunggu hasil jawaban dari responden yang disebarkan melalui *google form*.
3. Hasil dari penelitian ini didapatkan melalui tanggapan responden menggunakan *google form* yang terkadang responden memberikan jawaban tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya.

## 5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang diberikan oleh peneliti yaitu:

1. Aspek Teoritis, untuk peneliti yang ingin melakukan penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel bebas dan indikator lain yang

masih selaras dengan variabel terikatnya seperti beban kerja, kompensasi, pengembangan karier dan lainnya yang bertujuan agar dapat menyempurnakan penelitian ini dan mendapatkan informasi yang lebih terperinci.

2. Aspek Praktis, terdapat beberapa saran yang dapat digunakan perusahaan diantaranya:
  - a. Pada variabel kepuasan kerja, dengan adanya penerapan tunjangan maka perusahaan harus mempertahankan kepedulian kepada karyawan terkait kebutuhan dan keinginan karyawan serta menyesuaikan dengan kebutuhan umum terkait tunjangan yang digunakan oleh perusahaan lain. Selanjutnya, penting adanya program pengembangan karier agar setiap karyawan mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih dari sebelumnya di perusahaan. Pelaksanaan program pengembangan karier ini dapat dilakukan dengan adanya pelatihan atau *workshop*, pengembangan *soft skill* dan *hard skill* serta mentoring atau coaching yang dapat dilakukan secara rutin dengan waktu yang telah ditentukan.
  - b. Pada variabel *work-life balance*, perusahaan diharapkan tetap menjaga keseimbangan kehidupan karyawan dengan mempertahankan program cuti dan izin yang telah diimplementasikan, memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan tetap dapat fokus dalam melaksanakan tugas mereka. Pada karyawan sendiri, diharapkan agar dapat mengontrol emosi saat melakukan pekerjaan agar tetap profesional meskipun terdapat masalah pribadi diluar pekerjaan.
  - c. Pada variabel lingkungan kerja fisik, perlu adanya pemeliharaan alat kebersihan agar mencegah terjadinya kerusakan ataupun kehilangan pada alat kebersihan yang sudah tersedia. Selain itu, perlunya peningkatan kesadaran karyawan bahwa pentingnya menjaga kebersihan dalam lingkungan pekerjaan agar produktivitas dan kenyamanan karyawan tetap terjaga dengan melibatkan karyawan

dalam kegiatan kebersihan lingkungan pekerjaan setiap harinya.

- d. Pada variabel *employee engagement*, perusahaan diharapkan dapat mempertahankan transparansi dengan adanya komunikasi dua arah yang jelas agar karyawan tetap efektif dalam menyelesaikan target yang diberikan secara tepat waktu. agar dapat mempertahankan tingkat keterikatan karyawan perusahaan perlu memberikan evaluasi terhadap setiap pekerjaan karyawan agar dapat mengetahui kesulitan yang dialami karyawan saat melakukan pekerjaannya. Selain itu, perlunya peningkatan kesadaran pada karyawan bahwa melakukan pekerjaan dengan baik merupakan salah satu tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.