

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah diperoleh menggunakan alat uji SmartPLS serta pembahasan terkait “Pengaruh *Employee Engagement*, *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk”, maka dapat diketahui dan dibuktikan jika variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Nusantara Infrastructure Tbk. Berdasarkan hasil uji *path analysis* menunjukkan nilai *original sample* yang positif yaitu 0,429 dan nilai $t_{hitung} 4,132 > t_{tabel} 1,998$ pada hasil uji t-statistik dengan nilai *P Values* sebesar $0,000 < 0,050$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga H_1 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik *employee engagement*, maka semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, dari hasil penelitian ini dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk. Berdasarkan hasil uji *path analysis* yang menunjukkan nilai *original sample* yang positif yaitu 0,172 dan $t_{hitung} 2,173 > t_{tabel} 1,998$ pada hasil uji t-statistik dengan nilai *P Values* sebesar $0,030 < 0,050$. Dengan demikian, kesimpulannya yaitu *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga H_2 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *work-life balance* pada karyawan, maka semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil uji *path analysis* yang menunjukkan nilai *original sample* yang positif yaitu 0,387 dan hasil uji T-statistik menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,083 > t_{tabel} 1,998$ dengan nilai *P Values* sebesar $0,000 < 0,050$. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan jika H_3 diterima atau motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Maka bisa

disimpulkan juga jika tingginya *employee enegegment* pada diri karyawan makan tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat keterbatasan serta hambatan yang dialami peneliti selama proses penyusunan. Namun, keterbatasan ini diharapkan dapat menjadi hal yang perlu diperhatikan dalam penelitian selanjutnya. Keterbatasan yang ditemukan selama proses penelitian adalah:

1. Pada proses pengumpulan data fenomena terhambat karena dokumen perusahaan yang bersifat *confidential* sehingga pengambilan data hanya dilakukan dengan pra-survei.
2. Saat proses pengumpulan data responden memerlukan waktu yang cukup lama dikarenakan kesibukan dari pekerjaan responden yang sehingga sedikit terhambat dalam pengolahan data.
3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel *employee engagement*, *work-life balance* dan motivasi kerja sehingga terbatas pada variabelnya. Oleh karena itu, variabel tersebut belum sepenuhnya untuk mewakili seluruh faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pada karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang diperoleh mengenai variabel *Employee Engagement*, *Work-Life Balance*, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Nusantara Infrastucture, maka terdapat beberapa saran dari peneliti yang diberikan, yaitu sebagai berikut:

Peneliti dapat memberikan saran agar PT Nusantara Infrastucture dapat lebih memperhatikan fasilitas kerja. Berdasarkan hasil responden menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum merasa puas dengan fasilitas kerja yang tersedia seperti koneksi internet yang buruk dan mesin fotokopi yang hanya tersedia satu unit. Perusahaan perlu memberikan fasilitas yang dapat menunjang aktivitas dalam bekerja untuk karyawannya seperti menambah daya kecepatan internet dan menambah mesin fotokopi lagi agar memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga memberikan rasa kepuasan tersendiri bagi karyawan.

Kemudian, para pimpinan perusahaan juga melibatkan karyawan dalam proses perencanaan fasilitas kerja. Dengan mendengarkan kebutuhan dan aspirasi mereka, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang benar-benar mendukung kepuasan dalam bekerja demi meningkatkan kinerja perusahaan.

Kemudian, peneliti memberikan saran sehubungan dengan *employee engagement* kepada PT Nusantara Infrastructure berdasarkan hasil tanggapan responden yang menyatakan tidak mampu bertahan saat mengerjakan tugas ketika sedang memiliki masalah. Pihak perusahaan dapat lebih memberikan dukungan dan semangat yang optimal kepada para karyawan dengan membuka ruang diskusi santai seperti acara kegiatan berkumpul bersama yang berguna untuk mewedahi karyawan untuk dapat saling berkomunikasi dan bertukar pikiran terkait masalah pekerjaan. Dengan kegiatan tersebut diharapkan dapat membantu karyawan sehat secara psikologis, sehingga akan menciptakan perilaku-perilaku positif yang dapat mendukung terciptanya kepuasan dalam bekerja. Selain itu, karyawan diberikan fasilitas untuk dapat melakukan relaksasi diri seperti ruang rekreasi, permainan, atau aktivitas karyawan yang bisa membantu karyawan untuk menyegarkan pikiran. Dengan hal itu karyawan merasa nyaman berada di tempat kerja karena merasa diberikan perhatian. Kemudian diberikan pengembangan karier yang jelas dan objektif agar dapat meningkatkan *employee engagement*.

Selanjutnya, peneliti dapat menyarankan agar PT Nusantara Infrastructure untuk lebih memperhatikan *work-life balance* pada karyawannya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan kegiatan rutinitas hobi atau olahraga yang umumnya dilakukan seperti senam, atau futsal dan badminton agar para karyawan tetap dapat menyalurkan hobinya sekaligus berolahraga. Kemudian, perusahaan juga tidak menyuruh karyawan untuk melakukan pekerjaan atau melakukan rapat pada hari libur. Hal ini dapat membantu karyawan meresapi momen-momen bersama keluarga, beristirahat ataupun melakukan kegiatan yang sebelumnya tidak dapat dilakukan karena kesibukan bekerja.

Peneliti dapat menyarankan agar PT Nusantara Infrastructure Tbk memperhatikan kebutuhan pengembangan pribadi karyawan sebagai bagian dari upaya meningkatkan kebutuhan aktualisasi diri karyawan dalam motivasi 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. Kemudian, pihak perusahaan memberikan pengakuan atas prestasi karyawan berupa penghargaan, baik berupa pujian atau bonus yang dapat meningkatkan motivasi dan merangsang karyawan untuk bekerja lebih baik.

Peneliti dapat menyarankan kepada peneliti selanjutnya yang akan melaksanakan penelitian mengenai kepuasan kerja agar dapat menambah beberapa variabel lain yang berbeda sehingga dapat memperoleh data atau informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja selain variabel *employee engagement*, *work-life balance*, dan motivasi kerja. Variabel yang bisa dipakai untuk meneliti pengaruh kepuasan kerja seperti variabel lingkungan kerja, beban kerja, ataupun kecerdaaan emosional.