

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, *employee engagement* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan tunas inti pratama. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Lingkungan kerja, *employee engagement*, dan *work life balance* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, kombinasi dari kualitas lingkungan kerja yang kondusif dan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Namun demikian, variabel *work life balance* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Tunas Inti Pratama. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.
3. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada Perusahaan Tunas Inti Pratama. Artinya apabila ada peningkatan pada *employee engagement* maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
4. *Work life balance* secara langsung tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa *work life balance* tidak dapat mempengaruhi secara langsung. Artinya *work life balance* belum dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

a. Pada indikator yang terdapat variabel Lingkungan kerja yaitu, Perusahaan sebaiknya terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik secara fisik maupun nonfisik. Dari sisi fisik, penting untuk memperhatikan pencahayaan, sirkulasi udara, ruang gerak, serta meminimalisasi kebisingan agar karyawan dapat bekerja lebih nyaman. Dari sisi nonfisik, perusahaan perlu memperkuat hubungan kerja antar karyawan dan atasan, menciptakan suasana komunikasi yang terbuka, serta memberikan rasa aman di tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan menjaga semangat kerja dan menekan tingkat turnover.

b. Pada indikator yang terdapat variabel *employee engagement* yaitu, Perusahaan perlu meningkatkan keterlibatan karyawan melalui kepemimpinan yang suportif, komunikasi yang transparan, serta kesempatan pengembangan karier Program pelatihan, pemberian umpan balik positif, dan penghargaan atas prestasi dapat meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*) karyawan. Selain itu, memperkuat kerja sama tim serta menumbuhkan budaya organisasi yang menghargai kontribusi individu akan mendorong keterikatan karyawan pada perusahaan.

c. Pada indikator yang terdapat variabel *work life balance*, Meskipun tidak terbukti berpengaruh signifikan, perusahaan tetap disarankan untuk memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan. Perusahaan dapat memberikan fleksibilitas jam kerja, cuti yang memadai, serta kegiatan rekreasi bersama karyawan untuk mendukung keseimbangan ini. Dengan demikian, perusahaan akan membantu karyawan mengurangi stres, meningkatkan loyalitas, dan secara tidak langsung menjaga produktivitas serta kepuasan kerja mereka.

5.2.2 Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti **kepemimpinan, motivasi, atau kompensasi**, sehingga hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu Perusahaan Tunas Inti Pratama, **sehingga penelitian di masa mendatang diharapkan dapat dilakukan pada perusahaan atau sektor industri lain agar hasilnya lebih dapat digeneralisasi dan luas**. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, sehingga peneliti berikutnya dapat mempertimbangkan untuk menambahkan metode wawancara atau observasi agar data yang diperoleh lebih mendalam. Penelitian di masa depan juga dapat menggunakan metode campuran (*mixed methods*) dengan jumlah sampel yang lebih besar atau membandingkan antara beberapa perusahaan sehingga diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai pengaruh lingkungan kerja, *employee engagement*, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan.