

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan untuk menguji beberapa variabel terhadap *work engagement* karyawan PTPN I Regional 4 Surabaya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* yang baik akan meningkatkan keterlibatan mereka terhadap perusahaan atau *work engagement*.
2. Karyawan dengan persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational support* yang baik akan meningkatkan keterlibatan mereka terhadap perusahaan atau *work engagement*

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dari penelitian yang telah dilakukan, dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan dan dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan antara lain:

1. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawan wanita salah satunya dengan memberikan fleksibilitas jam kerja. Ketika karyawan wanita membutuhkan keseimbangan keterlibatan yaitu antara kehidupan di luar pekerjaan dan tetap harus menyelesaikan pekerjaan mereka, dengan adanya

fleksibilitas jam kerja ini mereka akan lebih efektif dalam mengatasi permasalahan di luar pekerjaan mereka tanpa harus mengurangi keterlibatannya di tempat kerja.

2. Perusahaan diharapkan dapat memberikan dukungan yang sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan karyawan terhadap kemajuan perusahaan. Dukungan tersebut dapat berupa dukungan keadilan yaitu dengan adanya kebijakan yang jelas mengenai kesetaraan dan keadilan di tempat kerja. Kebijakan tersebut dapat mencakup perlakuan yang adil dalam hal rekrutmen, promosi, penghargaan, dan penilaian karyawan. Persepsi karyawan mengenai dukungan organisasi yang mereka rasakan dan terima akan memberikan *feedback* positif yaitu melalui keterlibatannya di tempat kerja.