

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Merujuk pada temuan, penelitian ini menghasilkan beberapa sberikut, antara lain:

1. *Work-life balance* berkontribusi terhadap *job satisfaction*. Kondisi yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan personal mendorong meningkatnya kepuasan kerja karyawan.
2. *Perceived organizational support* berkontribusi terhadap *job satisfaction*. Pengakuan dan perhatian dari organisasi membuat karyawan merasa bernilai dalam perusahaan.
3. *Work-life balance* belum mampu memberikan kontribusi langsung terhadap *employee engagement*. Terpenuhinya kebutuhan personal belum cukup untuk menumbuhkan keterikatan terhadap organisasi.
4. *Perceived organizational support* belum memberikan kontribusi langsung terhadap *employee engagement*. Dukungan yang diterima karyawan belum sepenuhnya berkembang menjadi rasa keterlibatan terhadap organisasi.
5. *Job satisfaction* berkontribusi terhadap *employee engagement* dan berperan sebagai faktor yang paling dominan dalam model penelitian. Ketika karyawan merasa puas, muncul dorongan untuk tetap terhubung dan memberikan usaha terbaik bagi organisasi.
6. *Work-life balance* berkontribusi terhadap *employee engagement* melalui mediasi *job satisfaction*. Keseimbangan kehidupan kerja menjadi efektif

dalam membangun keterikatan setelah menghasilkan penilaian positif terhadap pekerjaan.

7. *Perceived organizational support* berkontribusi terhadap *employee engagement* melalui mediasi *job satisfaction*. Dukungan organisasi akan mendorong keterlibatan apabila terlebih dahulu meningkatkan rasa puas dalam bekerja.

5.2 Saran

5.2.1 Saran bagi Perusahaan

1. Berlandaskan temuan, perusahaan disarankan untuk memperkuat aspek kehidupan pribadi yang terbukti dominan dalam membentuk persepsi *work-life balance*. Organisasi perlu menyediakan ruang bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan personal melalui fleksibilitas waktu kerja pada kondisi tertentu, pengendalian intensitas lembur agar tidak berkepanjangan, serta pembatasan komunikasi pekerjaan diluar jam kerja kecuali dalam keadaan mendesak. Selain itu, mekanisme pengajuan cuti dan izin perlu dibuat lebih mudah dan responsif sehingga karyawan memiliki energi psikologis yang lebih baik untuk membangun kepuasan kerja. Perusahaan juga perlu memperhatikan pengelolaan *workload* agar beban kerja yang diberikan tetap proporsional dan tidak mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi karyawan.
2. Pada aspek *perceived organizational support*, perusahaan perlu meningkatkan pengakuan terhadap kontribusi karyawan secara lebih

terstruktur dan konsisten. Upaya ini dapat dilakukan melalui pemberian apresiasi formal berbasis kinerja, umpan balik positif dari atasan, serta publikasi pencapaian melalui media internal. Sistem penghargaan juga harus dijalankan secara transparan dan adil agar karyawan merasa dihargai dan semakin puas dalam bekerja. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat *organizational justice* melalui penerapan kebijakan yang konsisten, objektif, dan tidak diskriminatif sehingga karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi.

3. Kualitas supervisi menjadi sumber utama terbentuknya *job satisfaction*. Organisasi perlu memperkuat kompetensi kepemimpinan para atasan melalui pelatihan komunikasi, kejelasan pemberian instruksi, serta penerapan praktik coaching dan mentoring. Perusahaan juga disarankan menyediakan ruang dialog dua arah agar karyawan dapat menyampaikan kendala maupun harapan mereka sehingga tercipta hubungan kerja yang lebih efektif dan nyaman. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan *work environment* yang kondusif serta memperhatikan sistem *compensation* agar karyawan merasa nyaman, aman, dan memperoleh penghargaan yang sesuai atas pekerjaan mereka.
4. Peningkatan *employee engagement* menuntut perusahaan menumbuhkan keyakinan bahwa organisasi mampu memberikan masa depan yang jelas bagi karyawan. Fokus ini penting karena keterikatan paling kuat tercermin dari niat karyawan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui penyediaan jalur pengembangan karier,

kesempatan peningkatan kompetensi, sistem promosi yang transparan, serta komunikasi terbuka mengenai prospek perusahaan. Perusahaan juga perlu membangun *organizational culture* yang positif dan mendukung *psychological well-being* karyawan agar keterikatan emosional serta komitmen karyawan terhadap organisasi semakin kuat.

5.2.2 Saran bagi Penelitian Selanjutnya

Memperluas cakupan responden maupun lokasi penelitian sehingga temuan yang dihasilkan mempunyai daya penerapan yang lebih luas. Pengambilan sampel pada berbagai cabang perusahaan atau sektor industri yang berbeda akan membantu memberikan penjelasan secara menyeluruh terkait mekanisme korelasi antar variabel.

Pengembangan model penelitian bisa menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan temuan penelitian dan implikasi praktis bagi perusahaan. Pada aspek *work-life balance*, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel *workload* dan *flexible working arrangement* karena perusahaan juga perlu memperhatikan proporsi beban kerja serta fleksibilitas kerja untuk menjaga keseimbangan kehidupan pribadi karyawan.

Pada aspek *perceived organizational support*, variabel *organizational justice* dan *reward system* dapat ditambahkan karena penerapan kebijakan yang adil dan penghargaan yang transparan berpotensi memperkuat dukungan dari organisasi yang dapat dirasakan oleh karyawan. Selanjutnya, pada aspek *job satisfaction*, penelitian dapat memasukkan variabel *work environment*,

compensation, dan *leadership style* mengingat lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi yang sesuai, serta kualitas kepemimpinan berpotensi meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sementara itu, pada aspek *employee engagement*, variabel *career development*, *organizational culture*, dan *psychological well-being* dapat dipertimbangkan karena peluang pengembangan karier, budaya organisasi yang positif, serta kesejahteraan psikologis karyawan berpotensi memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi.