

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Mengacu hasil dan pembahasan pada penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Work-Life Balance, Employee Engagement, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Rekayasa Industri Jakarta Selatan***”, dapat disimpulkan bahwa:

1. Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak selalu berdampak baik, melainkan berimplikasi buruk terhadap perasaan puas terhadap pekerjaan pegawai PT Rekayasa Industri, dimana semakin tinggi penyesuaian antara pekerjaan dan kepentingan pribadi yang dapat dirasakan, semakin rendah juga perasaan puas kerja mereka.
2. Temuan ini mengindikasikan keterikatan karyawan berimplikasi positif terhadap perasaan puas pegawai. Pegawai yang merasa terlibat secara aktif, didukung, dan memiliki kontribusi nyata terhadap organisasi cenderung merasa lebih puas dalam menjalani pekerjaannya. *Employee engagement* menjadi faktor dominan dalam menciptakan loyalitas, semangat kerja, serta kepuasan yang tinggi di kalangan pegawai PT Rekayasa Industri.
3. Faktor lingkungan kerja berkontribusi secara signifikan dan positif terhadap kepuasan pegawai, dengan kondisi kerja yang mendukung, baik dari sisi fisik maupun hubungan sosial, mendukung terciptanya suasana kerja yang produktif dan menyenangkan. Karyawan yang merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya akan lebih mudah merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalankan

B. Saran

Dari hasil studi ini di dapatkan kesimpulan, penulis memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan :

1. *Work-Life Balance*

Perusahaan sebaiknya meninjau kembali pelaksanaan program *work-life balance* agar tidak menambah tekanan psikologis bagi karyawan. Pengaturan waktu kerja yang lebih fleksibel dan dukungan kebijakan berbasis kebutuhan karyawan dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja.

2. *Employee Engagement*

Manajemen dapat memperkuat keterlibatan pegawai melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan, penghargaan atas pencapaian, dan komunikasi terbuka. Hal ini dapat mengembangkan rasa memiliki dan loyalitas pada perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

Peningkatan kenyamanan lingkungan kerja fisik dan sosial seperti tata ruang, pencahayaan, serta hubungan antarpegawai perlu terus dilakukan guna menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas.

