

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan terhadap hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima yaitu ada pengaruh positif *work life balance* terhadap *work engagement* pada karyawan. Semakin tinggi *work life balance* karyawan, maka akan semakin tinggi *work engagement* karyawan. Sebaliknya apabila semakin rendah *work life balance* karyawan, maka akan semakin rendah pula *work engagement* karyawan. Besaran sumbangan variabel *work life balance* terhadap variabel *work engagement* sebesar 41,2%, dan sisanya sebesar 58,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
2. Hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini dinyatakan diterima yaitu ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap *work engagement* pada karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin tinggi juga *work engagement* karyawan. Sebaliknya apabila tingkat kepuasan kerja rendah, maka akan semakin rendah juga *work engagement* karyawan. Besaran sumbangan variabel kepuasan kerja terhadap variabel *work engagement* sebesar 32,3%, dan sisanya sebesar 67,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
3. Hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini dinyatakan diterima yaitu ada pengaruh antara *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap *work engagement* pada karyawan. Semakin tinggi *work life balance* dan kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin tinggi juga *work engagement* karyawan.

kerja yang menyenangkan, berikan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang karyawan dan lakukan promosi jabatan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diketahui bahwa kedua variabel *work life balance* dan kepuasan kerja, baik secara parsial ataupun bersama-sama hanya memberikan sumbangan efektif di bawah 50% terhadap *work engagement*. Maka dari itu disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti dengan variabel lain atau yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti *quality of work life*, *self determination* dan *job performance*. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk lebih menjelaskan secara detail tata cara pengisian kuesioner, seperti kuesioner bersifat rahasia dan tidak akan digunakan untuk penilaian kinerja supaya subjek penelitian dapat mengisi kuesioner sesuai dengan kondisi subjek saat itu supaya hasil kuesioner tidak jauh berbeda dengan hasil analisa lapangan peneliti.