

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara *quality of work life* dengan *employee engagement* pada karyawan konstruksi di Karawang, dibuktikan dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

Selain itu, hasil analisis koefisien determinasi memperoleh nilai R Square sebesar 0,579, sehingga dapat disimpulkan besarnya pengaruh dari *quality of work life* terhadap *employee engagement* sebesar 57,9%.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan mampu beradaptasi dengan kondisi pekerjaan, dan tidak mudah menyerah saat menghadapi kondisi yang sulit, dan juga memahami bahwa setiap pekerjaan tidak selalu berada disituasi yang menyenangkan. Juga mulai menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja serta pimpinan di perusahaan, dan pihak-pihak terkait dalam pekerjaan sehingga berdampingan keselarasan antar karyawan dan perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Dalam meningkatkan *employee engagement* perusahaan diharapkan memberi perhatian lebih terhadap karyawan, dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja seperti, memberi rasa aman, kenyamanan karyawan saat bekerja, perlengkapan kerja yang memadai, juga memperbaiki kesejahteraan karyawan dengan bentuk apresiasi, jaminan kesehatan juga insentif dengan kondisi pekerjaan yang sulit. Selain itu membangun komunikasi dan memberi dukungan kepada karyawan sehingga karyawan memiliki rasa bangga dan merasa bagian dari perusahaan, bukan hanya sebagai alat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lagi faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *employee engagement* seperti budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

