

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian pada karyawan kantor pusat PTPN IV *Regional IV* Jambi menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran *Quality of Work Life* karyawan secara umum berada pada tingkat sedang. Artinya, aspek *General Well-Being*, *Home-Work Interface*, *Job and Career Satisfaction*, *Control at Work*, *Working Conditions*, dan *Stress at Work* sudah cukup baik sehingga mampu mendukung pelaksanaan tugas dengan efektif. Namun, kondisi ini juga menunjukkan bahwa *quality of work life* belum sepenuhnya optimal, sehingga masih diperlukan peningkatan untuk memperkuat keterikatan, motivasi, dan loyalitas karyawan.
2. Gambaran *employee engagement* karyawan secara umum berada pada tingkat sedang. Artinya, karyawan menunjukkan keterlibatan kerja yang cukup baik, terlihat dari adanya semangat, dedikasi, dan keterikatan penuh dalam melaksanakan tugas. Kondisi ini mencerminkan adanya energi, rasa memiliki, serta perhatian terhadap pekerjaan, meskipun belum pada kategori baik. Oleh karena itu, diperlukan strategi peningkatan *engagement* agar karyawan lebih termotivasi, berkomitmen, dan loyal terhadap perusahaan.
3. *Quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan kantor pusat PTPN IV *Regional IV* Jambi dengan kontribusi sebesar 0,2%. Artinya, meskipun karyawan memiliki *quality of work life* yang tinggi, tingkat *employee engagement* tidak menunjukkan peningkatan. Begitu pula sebaliknya, *quality of work life* yang rendah tidak secara signifikan menurunkan *employee engagement*.

5.2 Saran

Peneliti menyimpulkan penelitian ini dengan beberapa rekomendasi yang ditujukan kepada pihak-pihak terkait, yaitu::

1. PTPN IV *Regional IV*

PTPN IV *Regional IV* diharapkan tetap memberikan perhatian pada upaya peningkatan *quality of work life* karyawan secara menyeluruh, meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *quality of work life* terhadap *employee engagement* tidak signifikan secara statistik. Setiap dimensi dalam *quality of work life*, seperti kondisi kerja, keseimbangan kehidupan kerja, pengembangan karier, serta dukungan manajerial, tetap memiliki nilai strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

2. Karyawan Kantor Pusat PTPN IV *Regional IV*

Karyawan Kantor Pusat PTPN IV *Regional IV* Karyawan diharapkan dapat lebih aktif dalam mengelola dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka, termasuk keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Meskipun *quality of work life* tidak secara langsung memengaruhi *employee engagement* dalam penelitian ini, keterlibatan tetap dipengaruhi oleh sikap, persepsi, dan partisipasi aktif karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan *coping* terhadap stres kerja, seperti manajemen waktu, teknik *mindfulness*, serta membangun komunikasi terbuka dengan rekan dan atasan.

3. Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi untuk studi serupa, serta menambahkan variabel mediasi atau moderator untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan kontribusi yang lebih komprehensif. Selain itu, memperluas cakupan responden ke unit atau kebun sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan meningkatkan hasil penelitian.