



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini yang berjudul “Analisis pengaruh *Work-Life Balance*, *Internal Communication* terhadap *Employee Engagement* dan Implikasinya terhadap *Employee Performance*; Telaah pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan wilayah Tangerang”, dengan menggunakan teknis analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan data analisis profil responden yang diperoleh dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa mayoritas responden dari penelitian ini adalah sebagai berikut:
 - a. Berjenis kelamin laki-laki sebanyak 85 responden atau sebesar 71 persen dari total responden dalam penelitian ini
 - b. Berusia 31-35 tahun sebanyak 45 responden atau sebesar 38 persen dari total responden dalam penelitian ini.
 - c. Telah bekerja selama 3-4 tahun di perusahaan sebanyak 67 responden atau sebesar 56 persen dari total responden dalam penelitian ini.
 - d. Berstatus belum menikah sebanyak 81 responden atau sebesar 67 persen dari total responden dalam penelitian ini.
 - e. Bekerja sebagai karyawan tetap sebanyak 92 responden atau sebesar 77 persen dan karyawan kontrak sebanyak 28 responden atau sebesar 23 persen sebagai karyawan kontrak .

- f. Memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 97 responden atau sebesar 92 persen dari total responden dalam penelitian ini.
 - g. Memiliki jabatan sebagai specialist sebanyak 79 responden atau sebesar 65 persen dari total responden.
 - h. Bekerja pada divisi operation sebanyak 63 responden atau sebesar 50 persen dari total responden dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap indikator-indikator variabel *work-life balance*, secara keseluruhan penilaian responden menunjukkan hasil *mean* 4,1167 dengan kategori “Baik” dan paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Dari beberapa indikator *work-life balance* yang paling menonjol adalah indikator yang menyatakan bahwa karyawan BPJS Ketenagakerjaan saat ini setuju bahwa perusahaan memungkinkan karyawan memiliki komitmen kerja dan pribadi yang seimbang.
 3. Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap indikator-indikator variabel *Internal communication*, secara keseluruhan penilaian responden menunjukkan hasil *mean* 4,0583 dengan kategori “Baik” dan paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Dari beberapa indikator *internal communication* yang paling dominan adalah indikator yang menyatakan bahwa karyawan BPJS Ketenagakerjaan saat ini setuju bahwa perusahaan sebagai tempat yang nyaman untuk berbagi ide, saran, dan kekhawatiran yang mungkin saya miliki di tempat kerja.
 4. Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap indikator-indikator variabel *employee engagement*, secara keseluruhan penilaian responden menunjukkan hasil *mean* 3.9333 dengan kategori “Baik” dan paling besar dibandingkan

dengan variabel lainnya. Dari beberapa indikator *employee engagement* yang paling dominan adalah indikator yang menyatakan bahwa karyawan BPJS Ketenagakerjaan saat ini percaya pada misi dan tujuan perusahaan.

5. Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap indikator-indikator variabel *employee performance*, secara keseluruhan penilaian responden menunjukkan hasil *mean* 4,0333 dengan kategori “Baik” dan paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Dari beberapa indikator *employee performance* yang paling dominan adalah indikator yang menyatakan bahwa karyawan BPJS Ketenagakerjaan saat ini setuju bahwa karyawan memenuhi persyaratan kinerja formal.
6. H1: *Work-life balance* akan berpengaruh positif terhadap *employee engagement* pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan wilayah Tangerang. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi karyawan BPJS Ketenagakerjaan wilayah Tangerang terdapat pengaruh positif dari *work-life balance* dalam meningkatkan *employee engagement* dengan hasil *standard coefficient* 0,171 dan *p-value* 0,000.
7. H2: *Internal communication* akan berpengaruh positif terhadap *employee engagement* pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan wilayah Tangerang. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi karyawan BPJS Ketenagakerjaan wilayah Tangerang terdapat pengaruh positif dari *Internal communication* dalam meningkatkan *employee engagement* dengan hasil *standard coefficient* 1,014 dan *p-value* 0,000.
8. H3: *Employee engagement* akan berpengaruh positif terhadap *employee performance* pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan wilayah Tangerang.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi karyawan BPJS Ketenagakerjaan wilayah Tangerang terdapat pengaruh positif *employee engagement* dalam meningkatkan *employee performance* dengan hasil *standard coefficient* 0.961 dan *p-value* 0,000.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

1. Tingginya beban kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan terkadang membuat mereka lupa memberikan waktu untuk dirinya sendiri, teman dan keluarga. Mayoritas karyawan masih ada saja yang memiliki kehidupan yang tidak sehat karena menjalankan aktivitas kerja sepanjang hari. Namun, sebagai perusahaan besar, perusahaan harus menyadari bahwa kesehatan karyawan menjadi salah satu hal yang bisa mendorong mereka untuk lebih bersemangat saat bekerja dan akan berdampak pada peningkatan performa karyawan. Jika karyawan dalam kondisi yang sehat, maka dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan, yaitu dengan cara analisis beban kerja karyawan, hal ini dilakukan agar perusahaan dapat menghitung beban kerja pada suatu posisi pekerjaan yang ada untuk mengetahui jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk mengisi posisi pekerjaan tersebut. Selain itu perusahaan lebih sering lagi melakukan *employee gathering* ataupun *family gathering* agar lebih mempererat hubungan antar karyawan dan keluarga.

2. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk melancarkan setiap tugas dan peran dalam pekerjaan agar dapat berjalan dengan baik dan sesuai target perusahaan. Perusahaan dapat meningkatkan komunikasi dengan membuat suatu diskusi formal maupun informal untuk meningkatkan intensitas komunikasi antara atasan dan rekan kerja. Selain itu komunikasi secara vertikal maupun horizontal sangat diperlukan.
3. Perusahaan dapat meningkatkan *employee engagement* dengan cara memastikan semua karyawan secara langsung sudah melakukan kolaborasi, baik itu dari karyawan junior maupun senior agar dapat diperlakukan sama dan saling menghargai satu sama lain, setelah itu berikan *reward* kepada karyawan yang sudah berhasil mencapai sesuatu. Perusahaan dapat menanyakan kepada karyawan tentang apa yang mereka inginkan dalam individu maupun dalam tim untuk memastikan semuanya sudah terbagi secara seimbang dan perusahaan dapat memastikan bahwa setiap karyawan dapat terlibat dalam suatu perencanaan untuk *brainstorming* agar semua karyawan dapat memberikan perannya untuk perusahaan serta merasa didengarkan, dihargai dan diajak berperan aktif dalam semua kegiatan serta pada akhirnya dapat meningkatkan *engagement*.
4. Kinerja karyawan sangat menentukan perkembangan sebuah perusahaan, karena setiap perusahaan selalu berusaha agar produktivitas karyawan dapat terus ditingkatkan. Sehingga saran yang penulis berikan adalah perusahaan dapat membuat sistem penilaian kinerja yang

transparan baik itu dalam bentuk KPI (*Key Performance Indicator*), hal ini penting agar tidak terjadi prasangka yang tidak baik dari karyawan, *reward* efektif untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas apabila ada karyawan yang kinerjanya unggul dan mendatangkan dampak positif untuk perusahaan, jenjang karir merupakan prioritas utama bagi karyawan agar semangat bekerja dan pemberian *training* dan pelatihan untuk perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi bagi karyawan agar *skill* mereka dapat bertambah serta mendapatkan nilai lebih karena dapat mengembangkan lagi kemampuannya. Selain itu pemberian *punishment* juga penting untuk memberikan disiplin kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan tidak main-main.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti mengajukan saran bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada objek penelitian pada industri perbankan atau *hospitality* karena industri tersebut sangat erat kaitannya dengan komunikasi antara karyawan dan konsumen.
2. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel *eksternal communication* untuk meneliti keterkaitannya dengan *employee performance* (Ali, et al., 2019).

3. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan jumlah sampel yang lebih besar agar penelitian selanjutnya dapat lebih akurat dari penelitian sebelumnya.
4. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan indikator *internal communication* karena dalam jurnal (Ali, *et al.*, 2019) masih sedikit jumlah indikatornya dan pernyataan dalam indikator masih kurang tepat, oleh sebab itu perlunya jurnal pendukung lain.