

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui dan menganalisis pengaruh dari *Quality of Work Life* dan *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 46 responden yang merupakan karyawan dari Perumda Tirta Serambi Kota Padang Panjang. Adapun dalam pengukuran variabel pada penelitian ini yaitu: 16 item pernyataan untuk *Work Engagement*, 15 item pernyataan untuk *Quality of Work Life*, 13 item pernyataan *Work Life Balance* dan 14 item pernyataan untuk Kepuasan Kerja. Setelah itu, data yang didapatkan diolah dengan *software* SmartPLS 4.0. Dari tujuh hipotesis yang diajukan, dan hasil analisis yang telah dilakukan terdapat enam hipotesis yang diterima dan satu hipotesis yang ditolak. Berdasarkan hasil yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Sehingga pada penelitian ini terdapat pengaruh langsung antara *Quality of Work Life* dengan *Work Engagement*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *Quality of Work Life* maka semakin tinggi juga *Work Engagement* karyawan.
2. *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*. Sehingga pada penelitian ini tidak terdapat pengaruh langsung antara *Work Life Balance* dengan *Work Engagement*.
3. *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *Quality of Work Life* maka semakin tinggi juga tingkat Kepuasan Kerja karyawan.

4. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *Work Life Balance* maka semakin tinggi juga Kepuasan Kerja yang dirasakan.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja karyawan maka semakin tinggi juga *Work Engagement* yang dihasilkan.
6. Terdapat hubungan antara *Quality of Work Life* terhadap *Work Engagement* dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pada penelitian ini Kepuasan Kerja mampu menjadi variabel *intervening* (mediasi) dalam hubungan pengaruh tidak langsung antara *Quality of Work Life* dengan *Work Engagement* karyawan.
7. Terdapat hubungan antara *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement* dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pada penelitian ini Kepuasan Kerja mampu menjadi variabel *intervening* (mediasi) dalam hubungan pengaruh tidak langsung antara *Work Life Balance* dengan *Work Engagement* karyawan.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan implikasi yang bermanfaat bagi Perumda Tirta Serambi Kota Padang Panjang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* karyawan Perumda Tirta Serambi Padang Panjang. Namun, kepuasan kerja terbukti mampu memediasi hubungan antara *Work Life Balance* dan *Work Engagement*. Dengan kata lain, *Work Life Balance* dapat meningkatkan *Work Engagement* jika terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Strategi yang dapat diterapkan adalah fokus pada peningkatan aspek kepuasan kerja yang memiliki skor rendah dalam survei, karena kepuasan kerja berperan sebagai perantara yang

menghubungkan *Work Life Balance* dan *Quality of Work Life* dengan *Work Engagement*. Setelah kepuasan kerja meningkat, barulah dilakukan peningkatan pada aspek *Work Life Balance* dan *Quality of Work Life* yang masih rendah, sehingga hasil yang optimal dapat dicapai. Beberapa implikasi tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kepuasan Kerja Terlebih Dahulu

- Mengidentifikasi aspek kepuasan kerja dengan skor terendah dalam survei dan melakukan perbaikan, seperti meningkatkan skema kompensasi, peluang promosi, serta dukungan atasan dan rekan kerja.
- Mengadakan kegiatan *bonding* seperti *family gathering* dan *outbound activities* untuk meningkatkan hubungan antar karyawan dan membangun rasa kebersamaan dalam tim.

2. Meningkatkan *Work Life Balance* Setelah Kepuasan Kerja Meningkat

- Setelah kepuasan kerja membaik, langkah berikutnya adalah meningkatkan *Work Life Balance* melalui kebijakan yang lebih fleksibel, pengelolaan beban kerja yang lebih baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan.
- *Family gathering* juga dapat berperan dalam meningkatkan *Work Life Balance* dengan memberikan waktu bagi karyawan untuk berkegiatan bersama keluarga dalam suasana santai.

3. Meningkatkan *Quality of Work Life* sebagai Langkah Akhir

- Dengan kepuasan kerja dan *Work-Life Balance* yang sudah lebih baik, peningkatan *Quality of Work Life* dapat dilakukan melalui peningkatan fasilitas kerja, pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung produktivitas.

- *Outbound training* dapat menjadi salah satu metode untuk membangun *Work Engagement* karyawan, meningkatkan motivasi kerja, dan memperkuat keterampilan kerja sama tim.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan Perumda Tirta Serambi Kota Padang Panjang, peneliti menyadari adanya ketidaksempurnaan dari hasil yang didapatkan sehingga memiliki keterbatasan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terbatas hanya pada empat variabel yaitu *Quality of Work Life*, *Work Life Balance*, *Work Engagement*, dan Kepuasan Kerja. Sehingga tidak bisa menggambarkan secara keseluruhan permasalahan pada lingkup Perumda Tirta Serambi Kota Padang Panjang.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi, yaitu Perumda Tirta Serambi Kota Padang Panjang, sehingga hasilnya bersifat kontekstual dan belum dapat digeneralisasikan ke instansi lain dengan karakteristik berbeda.
3. Penelitian ini memiliki populasi dan sampel yang relatif kecil yaitu sebanyak 46 orang karyawan Perumda Tirta Serambi Kota Padang Panjang. Dengan jumlah yang relatif kecil, hasil penelitian ini belum cukup representatif untuk menggambarkan tren yang lebih luas.

5.4 Saran

Setelah melihat hasil kesimpulan dan keterbatasan di penelitian ini, terdapat beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang bisa mempengaruhi *Work Engagement* seperti *Personality Traits*, *Self-Efficacy*, *Workload*, *Cultural Factors*, *Stress Management*, *Job Autonomy*, dan lain-lain.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat memperluas populasi dan sampel penelitian pada Perusahaan Perusahaan lain yang bersifat multi industri. Sehingga hasil penelitian terkait penelitian yang dilakukan dapat digeneralisasikan pada multiindustry tersebut
3. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan populasi dan sampel yang lebih besar serta mencakup beberapa perusahaan yang berbeda, baik dalam sektor yang sama maupun lintas industri. Penelitian pada perusahaan dengan industri berbeda, seperti perhotelan, pendidikan, dan manufaktur, juga dapat memberikan hasil yang lebih beragam dan komparatif. Hal ini akan meningkatkan validitas eksternal penelitian.



