

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini meneliti tiga variabel utama, yakni *Employee Engagement* (EE) sebagai variabel independen, *Work Life Balance* (WLB) sebagai variabel mediasi, dan *Employee Wellbeing* (EW) sebagai variabel dependen. Objek penelitian dilakukan pada karyawan Kantor Wilayah Bank BRI sebanyak 122 karyawan tetap, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Wellbeing* melalui *Work Life Balance* sebagai variabel mediasi. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner berbasis skala *Likert*, kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak *SmartPLS 4.0* guna menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel dalam model penelitian.

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengujian pada hipotesis pertama mengindikasikan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan dalam pekerjaannya, maka semakin optimal pula kemampuan mereka dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini terlihat dari antusiasme karyawan dalam melaksanakan tugas serta dukungan mereka untuk menjaga keharmonisan antara pekerjaan dan keluarga.

2. Hipotesis kedua menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh positif terhadap *employee wellbeing*. Dengan kata lain, *work life balance* yang baik tidak serta merta menjamin meningkatnya *employee wellbeing* jika tidak diiringi dengan dukungan psikologis dan lingkungan kerja yang sehat.
3. Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee wellbeing*. Hasil ini menjelaskan bahwa keterikatan karyawan yang tinggi, yang tercermin dari semangat, dedikasi, dan fokus terhadap pekerjaan, mampu secara langsung meningkatkan kesejahteraan mereka. Karyawan yang merasa terhubung dan memiliki makna dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan kepuasan kerja yang lebih besar, motivasi yang lebih kuat, serta kondisi psikologis yang seimbang. Temuan ini juga memperkuat pandangan bahwa *employee engagement* merupakan faktor utama yang mempengaruhi *employee wellbeing* dalam organisasi.
4. Hipotesis keempat menunjukkan bahwa *work life balance* tidak memediasi pengaruh antara *employee engagement* dan *employee wellbeing*. Hasil ini mengindikasikan bahwa *work life balance* tidak berperan sebagai mekanisme perantara dalam hubungan antara *employee engagement* dan *employee wellbeing*. Dengan kata lain, peningkatan *employee wellbeing* lebih banyak dipengaruhi secara langsung oleh tingkat *employee engagement*, bukan melalui keseimbangan kehidupan kerja. Kondisi ini dapat terjadi karena meskipun karyawan mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal tersebut tidak selalu berdampak terhadap persepsi kesejahteraan mereka jika tidak disertai dengan rasa keterikatan dan kepuasan dalam pekerjaan.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki peran paling dominan dalam meningkatkan *employee wellbeing*, sementara *work life balance* tidak terbukti signifikan baik secara langsung maupun sebagai variabel mediasi, maka terdapat beberapa implikasi manajerial yang dapat diterapkan oleh manajemen Bank BRI:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa *employee engagement* pada karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Padang menunjukkan karyawan merasa bangga selama mengerjakan pekerjaannya hal tersebut memberikan strategi lanjutan untuk organisasi yang perlu membangun budaya kerja yang menumbuhkan rasa bangga terhadap profesi, misalnya dengan memberikan pengakuan atas prestasi, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karier, serta menanamkan nilai-nilai organisasi yang relevan dengan identitas profesional karyawan. Rasa bangga yang tinggi tidak hanya meningkatkan motivasi dan dedikasi, tetapi juga mendorong terciptanya kondisi psikologis positif yang berkontribusi langsung pada peningkatan *employee wellbeing*.
2. Selanjutnya pada *employee wellbeing* menjelaskan bahwa karyawan memiliki hubungan yang baik dengan keluarganya, implikasi organisasi perlu menyadari bahwa dukungan sosial, khususnya dari keluarga, memiliki peran penting dalam menjaga kesehatan mental dan emosional karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya menyediakan kebijakan dan program yang memungkinkan karyawan tetap menjaga kedekatan dengan keluarga, seperti

cuti yang fleksibel dan fasilitas konseling keluarga. Dukungan tersebut akan memperkuat kesejahteraan karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih optimal.

3. Pada *work life balance* menjelaskan bahwa implikasi praktisnya, organisasi perlu membangun komunikasi yang lebih baik terkait beban kerja dan jadwal kerja karyawan, sehingga keluarga juga dapat memahami tuntutan pekerjaan. Selain itu, perusahaan dapat mendorong program edukasi atau sosialisasi yang melibatkan keluarga untuk meningkatkan pemahaman akan dinamika pekerjaan perbankan. Dengan adanya dukungan keluarga, karyawan akan lebih mudah mengatasi tekanan pekerjaan dan menjaga keseimbangan hidup yang sehat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan pada karyawan tetap Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Padang masih memiliki berbagai kekurangan, sehingga terdapat beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Jumlah dan lingkup responden terbatas.

Penelitian ini hanya dilakukan pada 122 responden dari karyawan Bank BRI di satu wilayah tertentu. Kondisi ini menyebabkan hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas ke seluruh karyawan BRI di berbagai daerah atau bahkan ke industri perbankan nasional.

2. Desain penelitian bersifat *cross-sectional*.

Penelitian data bersifat *cross-sectional*, sehingga tidak dapat menggambarkan hubungan sebab-akibat jangka panjang antara variabel yang diteliti.

3. Fokus hanya pada tiga variabel utama.

Penelitian hanya meneliti *employee engagement*, *work life balance*, dan *employee wellbeing*. Berdasarkan literatur, terdapat banyak faktor lain yang berpotensi memengaruhi *wellbeing* karyawan, seperti beban kerja, gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, dan dukungan sosial.

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Perluasan sampel penelitian.

Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan responden dengan jumlah yang lebih besar serta lingkup wilayah yang lebih luas, sehingga hasilnya dapat lebih representatif dan memungkinkan perbandingan antar cabang/regional dalam industri perbankan.

2. Pendekatan metode campuran (*Mixed Methods*).

Selain kuesioner, penelitian berikutnya dapat menggunakan wawancara mendalam atau FGD untuk menggali pengalaman subjektif karyawan mengenai keterikatan kerja, keseimbangan hidup, dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian akan lebih komprehensif.

3. Menambahkan variabel lain yang relevan.

Mengingat *work life balance* tidak berpengaruh signifikan, penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel lain, seperti *job satisfaction*, *organizational support*, *work stress*, atau *leadership style*, untuk memperkaya model penelitian.