

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work life balance* dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Bukittinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis unit individu. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 50 responden yang berasal dari tiga kantor Bank Syariah Indonesia di Kota Bukittinggi. Pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi *SmartPLS* versi 4.0.

Berdasarkan pengujian terhadap tujuh hipotesis yang diuji dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. *Work life balance* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Kota Bukittinggi. Hal ini berarti semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi loyalitas mereka terhadap perusahaan.
2. Budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Kota Bukittinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif mampu meningkatkan kesetiaan serta keterikatan karyawan terhadap organisasi.
3. *Work life balance* memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bank Syariah Indonesia di Kota Bukittinggi. Artinya, keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi belum terbukti menjadi faktor utama yang secara langsung meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bank Syariah Indonesia di Kota Bukittinggi. Hal ini

menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang didukung budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan rasa puas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Kota Bukittinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja belum cukup kuat secara langsung untuk mendorong loyalitas karyawan.
6. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara *work life balance* dan loyalitas karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Kota Bukittinggi. Hal ini berarti pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas terjadi secara langsung tanpa melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara.
7. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara budaya organisasi dan loyalitas karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Kota Bukittinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memengaruhi loyalitas karyawan secara langsung tanpa melibatkan kepuasan kerja sebagai mediator.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* dan budaya organisasi merupakan faktor penting yang secara langsung memengaruhi loyalitas karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Bukittinggi. Namun, kepuasan kerja belum terbukti signifikan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara variabel independen dan loyalitas karyawan dalam penelitian ini.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan sejumlah implikasi praktis yang dapat dipertimbangkan oleh manajemen Bank Syariah Indonesia di Kota Bukittinggi dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan, sebagai berikut:

### 1. Implikasi terkait Budaya Organisasi

Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan serta kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai

organisasi yang kuat, seperti kerja sama, inovasi, dan pelayanan sepenuh hati, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan keterikatan karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperkuat budaya organisasi melalui komunikasi visi dan misi yang jelas, pelatihan nilai-nilai perusahaan, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung kolaborasi antar karyawan.

#### 2. Implikasi terkait *Work Life Balance*

Penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan mampu meningkatkan kesetiaan mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perlu menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja, seperti pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel, pembagian beban kerja yang proporsional, serta program kesejahteraan karyawan agar loyalitas dapat terus meningkat.

#### 3. Implikasi terkait Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dan tidak mampu memediasi hubungan antara *work life balance* maupun budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan di Bank Syariah Indonesia Bukittinggi lebih banyak dipengaruhi secara langsung oleh faktor keseimbangan hidup dan budaya organisasi, dibandingkan oleh kepuasan kerja semata. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor lain yang lebih kuat dalam membentuk loyalitas, seperti penguatan komitmen organisasi, hubungan interpersonal, dan dukungan manajemen.

#### 4. Implikasi Secara Umum

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan loyalitas karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Bukittinggi lebih efektif dilakukan melalui penguatan *work life balance* dan budaya organisasi yang positif. Dengan demikian, strategi manajemen sumber daya manusia sebaiknya difokuskan pada penciptaan lingkungan kerja yang seimbang dan budaya kerja

yang kuat agar karyawan memiliki rasa keterikatan serta kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan.

### 5.3 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, antara lain sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada *work life balance*, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini belum mencakup faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan, seperti komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, lingkungan kerja, maupun dukungan organisasi. Keterbatasan ini menyebabkan hasil penelitian belum sepenuhnya menggambarkan seluruh faktor yang dapat membentuk loyalitas karyawan secara menyeluruh.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Bukittinggi yang tersebar pada tiga kantor cabang. Dengan demikian, hasil penelitian ini masih bersifat spesifik pada lokasi penelitian dan belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh cabang Bank Syariah Indonesia di wilayah lain ataupun pada sektor perbankan syariah secara lebih luas. Perbedaan budaya kerja, kebijakan manajemen, serta karakteristik karyawan di cabang lain memungkinkan menghasilkan temuan yang berbeda.
3. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini relatif terbatas, yaitu sebanyak 50 responden. Kondisi ini memungkinkan hasil penelitian belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia secara keseluruhan. Selain itu, ukuran sampel yang kecil juga dapat memengaruhi kekuatan analisis statistik, khususnya dalam melihat pengaruh tidak langsung atau peran mediasi dalam model penelitian.

## 5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang telah dijelaskan, maka beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

### 1. Perluasan Variabel Penelitian

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan, seperti komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi, stres kerja, maupun kompensasi. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mendorong loyalitas karyawan, terutama dalam konteks industri perbankan syariah.

### 2. Perluasan Objek dan Lokasi Penelitian

Penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya dilakukan pada satu kota atau satu cabang tertentu, tetapi dapat mencakup beberapa cabang Bank Syariah Indonesia di wilayah lain, bahkan membandingkan dengan bank syariah lainnya. Dengan cakupan penelitian yang lebih luas, hasil penelitian akan lebih representatif dan dapat digeneralisasikan pada sektor perbankan syariah secara keseluruhan.

### 3. Penambahan Jumlah Responden dan Metode Pendekatan

Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian menjadi lebih akurat dan mampu menggambarkan kondisi karyawan secara lebih menyeluruh. Selain itu, penelitian mendatang juga dapat menggunakan pendekatan kombinasi kuantitatif dan kualitatif, misalnya melalui wawancara atau observasi, sehingga dapat memberikan penjelasan yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan.