

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini, ditemukan bahwa *employee well-being* berpengaruh signifikan terhadap *individual job performance* pada karyawan bidang manufaktur di PT. X. Namun, besaran pengaruh yang didapatkan menunjukkan persentase hanya sebesar 11,2%. Hal ini menunjukkan kemampuan variabel yang terbatas dalam menjelaskan pengaruh. Temuan lain dari penelitian ini adalah dimensi *task performance* menjadi dimensi *individual job performance* yang tertinggi di antara dimensi lainnya yang ditunjukkan dengan mampu menyelesaikan tugas inti pekerjaan secara efektif sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu, karyawan juga merasa bahwa kesejahteraan karyawan di PT. X cukup tinggi di mana ditandai dengan persepsi positif terhadap kondisi kesejahteraan yang mereka rasakan selama bekerja di PT. X.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran metodologis dan praktis yang diajukan peneliti antara lain:

5.2.1 Saran Metodologis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan, maka peneliti mengajukan beberapa saran metodologis untuk penelitian berikutnya di antaranya sebagai berikut:

- a. Dalam penelitian ini, peneliti hanya melibatkan karyawan yang bekerja pada sektor manufaktur sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada sektor industri lain yang memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji pengaruh *employee well-being* terhadap *individual job performance* pada karyawan yang bekerja di sektor industri lain, seperti jasa, kesehatan, logistik, perbankan, pemerintah, teknologi, dan lain sebagainya sehingga dapat diketahui konsistensi maupun perbedaan pengaruh antar karakteristik *setting* pekerjaannya.
- b. Berdasarkan hasil penelitian, *employee well-being* hanya mampu menjelaskan 11,2% variasi *individual job performance*. Oleh sebab itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi *individual job performance*, seperti lingkungan kerja, kompensasi dan benefit, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian lanjutan diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- c. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan responden dengan persebaran karakteristik yang lebih merata, mengingat pada penelitian ini responden cenderung terpusat pada karyawan laki-laki (95,8%), kelompok usia 25-44 tahun (68,45%), memiliki masa kerja <5 tahun (60,7%), serta didominasi oleh karyawan berstatus kontrak (62,5%).

Dengan demikian, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih representatif mengenai perbedaan *employee well-being* dan *individual job performance* berdasarkan karakteristik responden.

5.2.2 Saran Praktis

- a. Bagi karyawan PT. X, diharapkan dapat terus mempertahankan kondisi *employee well-being* yang telah berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilakukan dengan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mengelola stres kerja dengan baik, serta memanfaatkan berbagai fasilitas dan dukungan yang diberikan perusahaan. Dengan kondisi kesejahteraan yang baik, karyawan diharapkan dapat terus mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya secara optimal.
- b. Bagi perusahaan, diharapkan dapat mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang telah mendukung tingginya kesejahteraan karyawan. Mengingat dimensi *life well-being* memperoleh nilai rata-rata paling rendah dibandingkan dimensi lainnya, perusahaan dapat memberikan perhatian lebih pada program-program yang mendukung kesejahteraan karyawan di luar konteks pekerjaan, seperti penyediaan program kesehatan, kegiatan *employee assistance*, maupun kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Upaya tersebut diharapkan dapat membantu meningkatkan

kesejahteraan karyawan secara lebih menyeluruh sekaligus mendukung performa kerja yang optimal.

