

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat membuat kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Terdapat delapan indikator dari *work life balance* dengan nilai *mean* terendah hingga tertinggi variabel *work life balance* antara 4,29 - 4,54.
- 2) Terdapat delapan indikator dari lingkungan kerja dengan nilai *mean* terendah hingga tertinggi variabel lingkungan kerja antara 4,02 – 4,40.
- 3) Terdapat enam indikator dari komitmen pegawai dengan nilai *mean* terendah hingga tertinggi variabel komitmen pegawai antara 4,00 - 4,37.
- 4) Terdapat sembilan indikator dari *Employee engagement* dengan nilai *mean* terendah hingga tertinggi variabel *Employee engagement* antara 4,16 - 4,54.
- 5) *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Pegawai. Hal ini berarti *Work-Life Balance* yang tinggi mampu meningkatkan Komitmen pegawai

- 6) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Pegawai. Hal ini berarti lingkungan kerja yang ideal mampu meningkatkan komitmen pegawai
- 7) *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Pegawai. Hal ini berarti semakin tingginya *Employee engagement* mampu meningkatkan komitmen pegawai.
- 8) *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hal ini berarti *Work-Life Balance* yang baik akan mendukung untuk peningkatan *Employee Engagement*
- 9) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja yang nyaman mampu meningkatkan *Employee Engagement*
- 10) *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Pegawai melalui *Employee Engagement*. Hal ini berarti, dengan kondisi pegawai yang memiliki *Work Life Balance* mampu meningkatkan komitmen yang tinggi dengan adanya dimediasi oleh variabel *Employee Engagement*.
- 11) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Pegawai melalui *Employee Engagement*. Hal ini mengandung pengertian bahwa lingkungan kerja yang ideal dapat meningkatkan komitmen dengan dimediasi oleh variabel *Employee Engagement*.

## 5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan lingkungan kerja dapat meningkatkan *employee engagement* dan komitmen pegawai. Hal ini mengandung implikasi bahwa *work life balance* yang baik maka perlu dilakukan pengatur jam pekerjaan, olahraga dengan teratur, mengonsumsi makanan yang bergizi dan membagi waktu dengan prioritas. Namun tidak dipungkiri banyak juga faktor yang menyebabkan seseorang susah untuk memiliki *work-life balance* seperti terlalu larut dalam pekerjaan tanpa henti dapat menunda waktu makan dan mengakibatkan masalah pada pencernaan.

Lingkungan kerja yang baik dibutuhkan kondisi yang membuat pegawai merasa nyaman dan betah untuk bekerja, dengan demikian maka pegawai akan melakukan aktivitasnya secara produktif sehingga waktu kerja yang dipergunakan jauh lebih efektif dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi.

Dari sisi komitmen, pegawai harus memiliki komitmen dalam perusahaan, hal ini membuat pegawai menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan pegawai yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya pegawai yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan tujuan dan rencana target perusahaan.

*Employee engagement* adalah konsep mendasar dalam upaya untuk memahami dan menggambarkan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sifat hubungan antara perusahaan dan pegawainya. Untuk meningkatkan *employee engagement*, perusahaan dapat melibatkan pegawai dalam setiap pengambilan keputusan dengan menemukan sudut pandang yang berbeda dari berbagai generasi dan menjadikannya sebagai bagian penting dalam strategi perencanaan yang pada akhirnya merekalah yang akan merealisasikan perencanaan tersebut melebihi dari hasil yang diharapkan. Dengan demikian perusahaan akan memiliki pegawai dengan sikap dan perilaku yang positif. Dengan perilaku positif, tentu akan mengarah kepada pertumbuhan perusahaan yang lebih baik dari tahun sebelumnya

### **5.3 Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang tertera diatas, maka saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Operasional dan Strategik

Dalam upaya meningkatkan komitmen pegawai, perusahaan dapat mempertimbangkan beberapa variabel seperti *work life balance*, lingkungan kerja, dan *employee engagement*. Dengan demikian maka manajemen WKA perlu memperhatikan aspek – aspek variabel tersebut dalam upaya meningkatkan komitmen pegawai ditempat kerjanya.

## 2. Akademik

Penelitian harus dikembangkan lebih lanjut, seperti melakukan penelitian kualitatif atau menemukan indikator terbaik dan model terbaik dalam memengaruhi komitmen.

Penelitian ini memberikan dasar untuk studi berikutnya di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada sektor faktor – faktor dalam mempengaruhi suatu variabel untuk meneliti lebih lanjut dengan menggunakan sampel yang lebih besar. Hal ini diharapkan agar konsepnya dapat dibangun dengan lebih matang dan sempurna di masa yang akan datang.