

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil uji instrumen, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda, disimpulkan bahwa semua variabel valid, memenuhi uji asumsi klasik, dan menunjukkan pengaruh antara variabel independen dan dependen. Dari analisis penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-life balance* sebagai variabel independen dinyatakan berpengaruh secara langsung dengan positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan di PT Lindungi Bumi Nusantara. Hasil ini berarti perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup yang sehat bagi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan semangat mereka untuk melakukan hal lain setelah pulang kerja, hal ini merupakan indikator dalam mereflesikan variabel *work-life balance*. Serta karyawan perlu mengambil bagian dalam proyek atau inisiatif yang sesuai dengan minat dan nilai-nilai pribadi agar pekerjaan yang karyawan lakukan penuh makna dan

tujuan, hal ini merupakan indikator dalam merefleksikan variabel *work engagement*.

2. *Job crafting* sebagai variabel independen dinyatakan berpengaruh langsung dengan positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan di PT Lindungi Bumi Nusantara. Hasil ini berarti karyawan harus berkolaborasi dengan tim untuk brainstorming dan solusi bersama agar karyawan mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan, hal ini merupakan indikator penting dalam merefleksikan variabel *job crafting* Serta karyawan perlu mengambil bagian dalam proyek atau inisiatif yang sesuai dengan minat dan nilai-nilai pribadi agar pekerjaan yang karyawan lakukan penuh makna dan tujuan, hal ini merupakan indikator dalam merefleksikan variabel *work engagement*.
3. *Work-life balance* dan *job crafting* sebagai variabel independen secara bersama memberi pengaruh yang simultan dan signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan di PT Lindungi Bumi Nusantara. *Job crafting* yang efektif dan *work-life balance* yang sehat dapat meningkatkan keterlibatan pekerja di tempat kerja dengan memberikan mereka kontrol lebih besar dalam menyesuaikan tanggung jawab sesuai preferensi pribadi.

## 5.2 Saran dan Implikasi

*Work engagement* mempunyai implikasi dan dapat dilakukan dengan implikasi teoritis dan praktis yang dijelaskan pada penjelasan di bawah ini :

### 5.2.1 Implikasi Teoritis

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan di PT Lindungi Bumi Nusantara. Hasil ini mendukung penelitian pendahuluan dari Rahmayati et al., (2022) dan Rastanim et al., (2024) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh *work-life balance* secara positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Dimana pada penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi meningkatkan rasa keterlibatan karyawan di tempat kerja. Faktor penentu yang signifikan dari keterlibatan kerja adalah kualitas hidup karyawan, yang mencakup keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta dinamika kerja-keluarga yang sehat. Temuan penelitian ini memberikan kepercayaan pada teori-teori psikologis yang menyatakan bahwa pekerja yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang sehat lebih mungkin untuk berinvestasi secara emosional, intelektual, dan perilaku dalam pekerjaan mereka.
2. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel *job crafting* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *work*

*engagement* pada karyawan di PT Lindungi Bumi Nusantara. Hasil penelitian didukung oleh penelitian pendahuluan dari Sabrina et al., (2024), dan Pratiwi & Dujida (2024) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh *job crafting* secara positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

Penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa inisiatif pekerja dalam *job crafting* meningkatkan keterlibatan mereka dengan mengubah tugas sesuai kebutuhan, meningkatkan makna pekerjaan dan tujuan organisasi. Temuan-temuan ini memiliki implikasi teoritis yang tidak hanya menambah pengetahuan dalam penelitian akademis tentang *job crafting*, tetapi juga menjadi dasar teori yang kuat bagi praktik-praktik manajemen sumber daya manusia PT Lindungi Bumi Nusantara, yang bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan dan kesejahteraan karyawan.

3. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan *job crafting* secara bersama-sama memberikan pengaruh simultan dan signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan di PT Lindungi Bumi Nusantara. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Octorini et al., (2021) yang menyatakan bahwa *work-life balance* dan *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Pada penelitian tersebut menyimpulkan dengan sumber daya yang tersedia di perusahaan akan membuat karyawan lebih fokus, terhubung emosional dengan perusahaan, dan aktif menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Ini

meningkatkan produktivitas dan kemampuan mereka dalam mencapai tujuan yang sulit, serta mengelola stres, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan karyawan di organisasi. Sebagai hasilnya, implikasi teoritis dari penelitian ini menawarkan pemahaman yang lebih mendalam tentang variabel-variabel yang memengaruhi *work engagement* serta landasan teoritis yang kuat di mana perusahaan dapat membangun praktik manajemen dan kebijakan yang mempromosikan *work-life balance* yang positif dan teknik-teknik *job crafting* yang efisien.

### 5.2.2 Implikasi Praktis

Temuan dari penelitian ini dapat diterapkan pada PT Lindungi Bumi Nusantara untuk membuat program *job crafting* dan kebijakan yang menerapkan *work-life balance* yang baik, yang keduanya akan sangat meningkatkan keterlibatan karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner variabel *work-life balance* terdapat pernyataan dengan skor rata-rata terendah sebesar 3,47 pada dimensi *work intefference personal life* dimana ini dapat menjadi dasar perusahaan untuk membuat kebijakan atau sistem yang berkaitan dengan dimensi tersebut. Perusahaan dapat mengembangkan lingkungan kerja yang meningkatkan kebahagiaan dan produktivitas kerja dengan mempromosikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, jam kerja yang fleksibel. Hasil kuesioner pada variabel *job crafting* terdapat pernyataan dengan skor rata-rata terendah sebesar 3,44 yaitu pada dimensi *decrasing hindering jobs demand* dan *increasing social job resources*. Perusahaan harus bisa

memastikan karyawan dapat beradaptasi dengan baik dalam mengelola sumber daya yang ada untuk meoptimalkan hasil dari pekerjaan mereka. Sangat penting untuk secara konsisten mengawasi dan menilai pelaksanaan kebijakan ini untuk menjamin kesesuaiannya dengan kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi.

### 5.2.3 Saran

Berikut disajikan secara jelas, rekomendasi atas hasil penelitian ini untuk PT Lindungi Bumi Nusantara:

1. Dalam upaya memperkuat *work-life balance* di PT Lindungi Bumi Nusantara, maka perusahaan, perlu menentukan aturan dan praktik *work-life balance* yang baik, dan nilai seberapa sukses kebijakan ini diterapkan dan bagaimana pengaruhnya terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Hal ini mungkin termasuk mengakomodasi permintaan bekerja dari rumah, mendukung kebijakan cuti, dan jadwal kerja yang fleksibel.
2. Dalam upaya memperkuat *job crafting* di PT Lindungi Bumi Nusantara, maka perusahaan perlu menciptakan dan mengevaluasi upaya atau program yang membantu anggota staf menjadi lebih berpengetahuan tentang *job crafting* dan membekali mereka dengan kemampuan dan sumber daya yang mereka butuhkan untuk menggunakannya dengan baik dalam pekerjaan sehari-hari.
3. Dalam upaya memperkuat *work engagement* di PT Lindungi Bumi Nusantara, maka perusahaan perlu membuat rencana atau inisiatif dengan

tujuan untuk meningkatkan keterlibatan kerja anggota staf di dalam organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan kepada para manajer tentang cara meningkatkan keterlibatan dan motivasi tim, atau menciptakan inisiatif yang mendorong rasa tanggung jawab dan tujuan di tempat kerja.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kuesioner digunakan dalam penelitian ini sebagai alat pengumpulan data hanya menggunakan survei *online*, dan setelah diproses, ada kemungkinan bahwa tanggapan subjek penelitian, yang kemudian diterima oleh peneliti, menjadi bias dan tidak secara akurat mencerminkan situasi yang sebenarnya di lapangan.
2. Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independen yaitu *work-life balance* dan *job crafting* sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi *work engagement* yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 5.4 Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti dapat memberikan rekomendasi untuk perbaikan penelitian di masa depan berdasarkan temuan dan keterbatasan penelitian ini. Secara khusus, peneliti selanjutnya dapat mengganti atau menambahkan variabel tambahan, seperti gaya kepemimpinan, penghargaan, komunikasi interpersonal, dan variabel lain yang lebih relevan, untuk lebih mengembangkan penelitian yang dapat meningkatkan

kemampuan keterlibatan kerja. Mereka juga dapat menggunakan objek penelitian yang baru dan lebih besar. Para peneliti di masa depan yang tertarik untuk meneliti topik yang sama dapat menggunakan pendekatan penelitian dengan metode campuran atau kualitatif. Selain itu, untuk meningkatkan akurasi hasil, pengumpulan data disarankan secara langsung atau *offline*.

