

## BAB V PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini mengacu dari rumusan pertanyaan yang tercantum diantaranya:

1. Gambaran tentang kondisi *work life balance* pada karyawan restoran Jepang di PT X Indonesia tergolong tinggi. Lalu, kondisi *career development* pada karyawan restoran Jepang di PT X Indonesia tergolong tinggi. Kemudian, kondisi *employee engagement* pada karyawan restoran Jepang di PT X Indonesia tergolong sangat tinggi.
2. *Employee engagement* dipengaruhi *work life balance* secara signifikan pada karyawan restoran Jepang di PT X Indonesia. Ketika *work life balance* mengalami peningkatan, maka *employee engagement* meningkat. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan *work life balance* menyebabkan *employee engagement* mengalami penurunan.
3. *Employee engagement* dipengaruhi *career development* secara signifikan pada karyawan restoran Jepang di PT X Indonesia. Ketika *career development* mengalami peningkatan, maka *employee engagement* meningkat. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan *career development* menyebabkan *employee engagement* semakin turun.
4. *Employee engagement* dipengaruhi *work life balance* dan *career development* secara simultan pada restoran Jepang di PT X Indonesia.

## 5.2 Implikasi dan Saran

### 5.2.1 Implikasi

Implikasi yang diperoleh dari penelitian ini diantaranya:

1. Pada variabel *work life balance*, dimensi dengan persentase jawaban tertinggi terdapat pada dimensi *resources* yang berkaitan dengan persepsi adanya dampak positif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Implikasi dari hasil tersebut adalah perusahaan dapat mempertahankan kebijakan untuk menyeimbangkan aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan seperti program *family gathering*. Kemudian, indikator dengan persentase jawaban tertinggi terdapat pada kehidupan pribadi meningkatkan performa pekerjaan yang ditunjukkan oleh kehidupan pribadi membuat dirinya tenang dan siap untuk bekerja esok harinya. Implikasi hasil tersebut adalah perusahaan dapat mendukung kondisi kehidupan pribadi yang positif melalui kebijakan seperti cuti tambahan pada momen tertentu.
2. Pada variabel *career development*, dimensi dengan persentase jawaban tertinggi terdapat pada dimensi perencanaan karir yang berkaitan dengan penetapan tujuan karir dan penyusunan rencana kegiatan dalam pencapaian karir oleh individu dan manajemen. Implikasi dari hasil tersebut adalah perusahaan mempertahankan kesesuaian perencanaan karir dengan kebutuhan perusahaan melalui proses pengadaan dan penempatan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi, minat, dan keterampilan karyawan dengan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk pengembangan karirnya.

Kemudian, indikator dengan persentase jawaban tertinggi terdapat pada kesesuaian minat dan keahlian yang ditunjukkan oleh item bahwa pekerjaan yang karyawan lakukan saat ini sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Implikasi dari hasil tersebut adalah perusahaan mendukung karyawan memaksimalkan keahliannya melalui program peningkatan kemampuan dan keahlian karyawan seperti menyediakan pelatihan kompetensi dan sertifikasi keahlian.

3. Pada variabel *employee engagement*, dimensi dengan persentase jawaban tertinggi terdapat dimensi *dedication* yang berkaitan dengan tingkat keterlibatan terhadap pekerjaan. Implikasi dari hasil tersebut adalah perusahaan mendukung keterlibatan karyawan melalui program yang ditetapkan seperti melibatkan karyawan pada proyek pengembangan bisnis dan memberikan *challenge* dengan *rewards* untuk pencapaian target pengembangan bisnis tersebut. Kemudian, indikator dengan persentase jawaban tertinggi terdapat ketahanan saat bekerja dan konsentrasi mendalam yang ditunjukkan pada item bahwa karyawan memiliki mental yang baik dalam bekerja dan fokus terhadap pekerjaan yang dilakukan. Implikasi dari hasil tersebut adalah perusahaan mempertahankan kondisi tersebut dengan berbagai kebijakan yang mendukung karyawan untuk bekerja dengan efektif seperti memberikan fleksibilitas bagi karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaannya disesuaikan porsi tanggung jawabnya.

### 5.2.2 Saran

Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini diantaranya:

1. Pada variabel *work life balance*, dimensi dengan persentase jawaban terendah terdapat pada dimensi *demands* yang berkaitan dengan persepsi adanya gangguan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Hasil dimensi ini memberikan petunjuk bahwa kondisi *work life balance* perlu ditingkatkan karena adanya gangguan diantara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Untuk meningkatkan kondisi *work life balance* tersebut, perusahaan dapat mempertimbangkan pengaturan waktu kerja yang lebih mendukung ketercapaian keseimbangan waktu karyawan untuk bekerja dan waktu bagi kehidupan pribadinya seperti berkumpul dengan keluarga atau hobi. Kemudian, indikator dengan persentase jawaban terendah terdapat pada pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi. Indikator terendah tersebut ditunjukkan pada item yang menyatakan bahwa karyawan kelelahan. Butir pernyataan tersebut menunjukkan karyawan merasa kelelahan setelah bekerja sehingga tidak dapat melakukan berbagai hal yang ingin dilakukannya sehingga berdampak terhadap kehidupan pribadinya. Untuk meningkatkan kondisi *work life balance* tersebut, perusahaan dapat menambahkan pembagian waktu kerja menjadi dua *shift* sehingga karyawan tidak cenderung menghabiskan waktunya di tempat kerja serta menyediakan fasilitas penunjang bagi karyawan untuk beraktivitas pribadi saat istirahat.

2. Pada variabel *career development*, dimensi dengan persentase jawaban terendah terdapat pada dimensi manajemen karir yang berkaitan dengan pengelolaan program karir oleh manajemen. Hasil dari dimensi ini menunjukkan pengelolaan program karir mulai dari keterbukaan informasi dan pengadaan program peningkatan kemampuan terbatas yang berdampak terhadap *career development*. Untuk meningkatkan kondisi *career development* tersebut, perusahaan dapat menyusun alur program pengembangan karir bagi karyawannya dengan *timeline* yang detail untuk setiap program karirnya sehingga pengelolaan program karir lebih optimal. Kemudian, indikator dengan persentase jawaban terendah terdapat pada penyebaran informasi karir yang ditunjukkan pada item bahwa di tempat karyawan bekerja, terdapat keterbukaan informasi mengenai program pengembangan karir karyawan. Hasil tersebut menunjukkan karyawan merasa informasi pengembangan karir di perusahaan belum disampaikan secara terbuka. Untuk meningkatkan kondisi *career development* tersebut, perusahaan perlu meningkatkan keterbukaan penyebaran informasi karir melalui media informasi perusahaan, mengadakan pelatihan karyawan sesuai kebutuhan yang terjadwal, menyusun *individual development plan* setiap karyawan, dan pendampingan karir.

3. Pada variabel *employee engagement*, dimensi dengan persentase jawaban terendah terdapat pada dimensi *absorption* yang berkaitan dengan tingkat keseriusan atau kefokusannya karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil dari dimensi ini menunjukkan penghayatan karyawan saat bekerja perlu ditingkatkan untuk menghasilkan kondisi *employee engagement* yang maksimal. Untuk meningkatkan kondisi tersebut, perusahaan dapat menerapkan kebijakan pembatasan penggunaan handphone ketika bekerja. Kemudian, indikator dengan persentase jawaban terendah terdapat pada kesulitan terpisah dari pekerjaan yang ditunjukkan pada item bahwa karyawan sulit terpisah dari pekerjaannya. Hasil tersebut menunjukkan cenderung mudah lepasnya diri karyawan dari pekerjaannya. Untuk meningkatkan *employee engagement* tersebut, perusahaan dapat memberikan *reward* bagi karyawan terbaik seperti *employee of the month* yang dipasang pada bagian lokasi restoran.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dari penelitian ini diantaranya:

1. Data dikumpul hanya dengan kuesioner sehingga terkadang jawaban yang diberikan responden kurang sesuai dengan kondisi sebenarnya karena kurangnya ketelitian dalam pengisian kuesioner dan adanya perbedaan pemahaman terhadap setiap butir pernyataan yang diberikan. Kondisi tersebut menyebabkan adanya perbedaan latar belakang dengan hasil analisis deskriptif.

2. Rendahnya partisipasi responden untuk melakukan pengisian kuesioner yang menyebabkan waktu yang dibutuhkan semakin lama karena perlu memastikan kuesioner terisi oleh sampel yang sesuai dengan kriteria.
3. Karakteristik sampel dengan status karyawan tetap sangat minim sehingga ditetapkan karyawan dengan masa kerja diatas satu tahun. Kondisi ini terkadang menyebabkan kurangnya pemahaman yang mendalam terhadap topik yang sedang diteliti.

#### **5.4 Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya**

Rekomendasi penelitian yang dapat dipertimbangkan diantaranya:

1. Dapat dilanjutkan penelitiannya dengan penambahan atau mengganti variabel bebasnya yang juga mendukung *employee engagement* seperti budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan faktor lainnya dengan objek penelitian yang serupa atau tetap mempertahankan variabel bebasnya maupun variabel terikatnya yang serupa tetapi dengan perbedaan objek atau tempat yang diteliti.
2. Dapat mengembangkan penelitiannya dengan karakteristik populasi dan sampel yang lebih luas seperti karakteristik status karyawan tetap pada sektor industri yang serupa agar dapat memberikan gambaran tentang keadaan sebenarnya secara lebih baik.