

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, yang telah dilakukan dengan menggunakan *software SmartPLS 3.0*, didapatkan beberapa kesimpulan, seperti:

1. Dari hasil pengujian dan pembahasan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *employee engagement* di PT Artajasa Pembayaran Elektronik. Dalam hal ini berarti, apabila perusahaan dan karyawan memiliki budaya organisasi yang kuat dan baik maka akan meningkatkan *employee engagement* di perusahaan tersebut.
2. Dari hasil pengujian dan pembahasan, *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap *employee engagement* di PT Artajasa Pembayaran Elektronik. Dalam hal ini berarti, apabila *work life balance* yang ada pada karyawan dan perusahaan berjalan baik dan lancar maka akan meningkatkan *employee engagement* di perusahaan tersebut.
3. Dari hasil pengujian dan pembahasan, budaya organisasi dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *employee engagement*. Artinya bahwa budaya organisasi dan *work life balance* secara bersama-sama mampu memberi pengaruh terhadap *employee engagement* di perusahaan tersebut. Jika secara bersama-sama, budaya organisasi dan *work life balance* mampu berjalan baik, kuat dan lancar maka akan dapat memberi peningkatan pada *employee engagement* di perusahaan tersebut.

V.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian, pembahasan, kesimpulan dan keterbatasan penelitian, terdapat beberapa saran yang akan dikemukakan oleh peneliti, yaitu:

1. Bagi PT Artajasa Pembayaran Elektronik
 - a. Berdasarkan nilai indikator terendah pada variabel *work life balance* yang terletak pada pernyataan 2 sebesar 0,582 mengenai waktu kerja delapan jam yang tidak terlaksana dengan tepat. Selain itu, nilai indikator terendah pada variabel budaya organisasi berada pada pernyataan 14 sebesar 0,581

yang berarti bahwa berapa karyawan tidak merasa senang dengan rasa kekeluargaan yang terdapat di perusahaan membuat PT Artajasa Pembayaran Elektronik sebagai tempat penelitian, diharapkan dapat lebih memperhatikan budaya organisasi dan *work life balance* yang ada di perusahaan. Khususnya untuk implementasi pada *work life balance* secara nyata di masa pandemi ini. Agar menerapkan kebijakan dan aturan untuk memperkerjakan karyawan delapan jam kerja/hari agar karyawan dapat merasa lebih sejahtera dan sehat secara fisik maupun mental.

- b. Perusahaan juga dapat mempertimbangkan dan menyusun beberapa program yang mendukung *work life balance* seperti pengurangan beban kerja dan program pengurangan stres. Program pengurangan stres dapat dilakukan dengan mengadakan pertemuan langsung seperti nominasi *award* sebagai program inovatif yang diberikan kepada karyawan, kepala divisi, manajer dan dapat membuat karyawan merasa di apresiasi atas kinerja mereka selama setahun, sekaligus menjaga silaturahmi serta menghilangkan stres pada karyawan. Selain itu, terdapat program lain yang dapat dilakukan perusahaan seperti pemberhentian merokok, retensi karyawan untuk karyawan yang berkualitas tinggi, pemberian kompensasi yang tepat dan layanan penitipan anak, dengan begitu tujuan untuk mencapai budaya organisasi dan *work life balance* yang diharapkan dapat tercapai.
- c. Selain itu, perusahaan juga dapat mempertimbangkan dan menyusun beberapa program perubahan budaya organisasi seperti program perubahan budaya atau penrencanaan budaya baru (agar budaya kekeluargaan yang melekat pada perusahaan tidak menjadikan karyawan bergantung dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan), selalu mengevaluasi budaya organisasi apakah semakin memberikan dampak positif atau negative (pastikan kembali pada pedoman), menyediakan sistem deteksi wajah yang dapat membuat karyawan terlihat mengerjakan pekerjaan sendiri atau dikerjakan orang lain, jika ketahuan dikerjakan orang lain maka dapat diberikan sanksi dari yang paling ringan berupa teguran, kemudian

meningkat menjadi pengurangan gaji dan sanksi terberat adalah pemberhentian kerja sementara.

2. Bagi Akademis

Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan topik variabel *employee engagement* sebagai variabel dependen (Y), diharapkan agar memilih variabel lain untuk variabel independen (X) agar hasil penelitian menjadi lebih beragam.