

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1.Simpulan

Berlandaskan hasil penelitian dan analisis yang didapat melalui aplikasi *SmartPLS 3.0* mengenai variabel *work-life balance* dan *job insecurity* terhadap *employee engagement* dengan *job satisfaction* sebagai variabel moderasi pada karyawan milenial pada PT Ivonesia Solusi Data. Bersumber output penelitian, adapun kesimpulan penelitian ini: hasil uji hipotesis pada variabel *work-life balance*, dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* karyawan milenial di PT Ivonesia Solusi Data. Selanjutnya pada variabel *job insecurity*, dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* karyawan milenial di PT Ivonesia Solusi Data. Sedangkan, pada interaksi variabel *work-life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* dengan *job satisfaction* sebagai variabel moderasi. Perolehan tersebut menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak mampu menjadi variabel moderasi bagi pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement*. Namun, pada interaksi lain, yaitu *job insecurity* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement* dengan *job satisfaction* sebagai variabel moderasi. Perolehan tersebut menunjukkan bahwa *job insecurity* mampu menjadi variabel moderasi bagi pengaruh *job insecurity* terhadap *employee engagement*. Kemudian, variabel moderasi yaitu variabel *job satisfaction*, dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* karyawan milenial PT Ivonesia Solusi Data.

#### 5.2.Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami peneliti dan diharapkan mampu dijadikan dasar acuan yang perlu diketahui peneliti selanjutnya agar penelitian selanjutnya dapat lebih baik lagi. Adapun keterbatasan yang ditemui dalam proses penelitian ini, diantaranya:

- a) Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas, yaitu *work-life balance*, *job insecurity*, dan *job satisfaction*. Sementara masih banyak variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi *employee engagement* sehingga penelitian yang dilakukan belum sepenuhnya mewakili faktor yang mempengaruhi *employee engagement*. Untuk menyempurnakan penelitian, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel bebas lainnya.
- b) Proses pengambilan data dengan mengisi kuesioner (*google form*) ini memakan waktu yang cukup lama untuk menunggu kesediaan waktu responden karena adanya waktu kesibukan masing – masing responden.
- c) Hasil jawaban responden yang berasal dari *google form* ini merupakan tanggapan individu, tetapi secara keseluruhan belum sesuai dan tidak mencerminkan keadaan responden yang sebenarnya.
- d) Kurangnya referensi terkait hubungan antara *job insecurity* dengan *employee engagement* sebab belum banyak yang membahas tentang interaksi antara kedua variabel tersebut.

### 5.3.Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut berupa saran yang dapat diuraikan oleh peneliti., yaitu diantaranya:

- a) Aspek Teoritis, untuk penelitian selanjutnya diharapkan kepada pembaca, khususnya kepada mahasiswa dan mahasiswi jurusan Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia untuk melakukan penelitian yang membahas terkait *employee engagement* untuk memperluas penggunaan variabel bebas dan indikator lainnya yang masih berkesinambungan dengan variabel terikat (*employee engagement*) seperti pengembangan karir, motivasi kerja, kompensasi, profesionalisme, gaya kepemimpinan, dan sebagainya.
- b) Aspek Praktis,
  - a. Bagi Universitas
 

UPN Veteran Jakarta merupakan tempat mengemban pendidikan yang mendukung mahasiswa dalam memperoleh pengetahuan yang esensial untuk mencapai keterampilan yang

diperlukan sebagai pendidik yang profesional, sebaiknya dapat memberikan edukasi lebih matang dan membahas lebih luas terkait *work-life balance* dan job insecurity serta faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *employee engagement* kepada mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta khususnya bagi jurusan Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Perusahaan (PT Ivonesia Solusi Data)

Penting bagi pihak perusahaan baik dari atasan atau HR untuk memperhatikan dan memahami unsur – unsur apa saja yang dibutuhkan oleh karyawan dalam mempertahankan dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Berikut ini terdapat beberapa saran yang dapat digunakan perusahaan diantaranya:

1. Penting bagi instansi untuk memelihara dan mengembalikan atmosfer kerja yang mendukung agar karyawan merasa nyaman dan senang bekerja di perusahaan, sehingga jalinan antara karyawan dengan perusahaan dapat terbangun dengan erat. Beberapa hal yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang, menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan menciptakan budaya kerja yang positif.
2. Instansi perlu menetapkan kebijakan lembur (*overtime*) dengan syarat jika terdapat project atau acara tertentu saja. Apabila sedang berada pada project puncak instansi perlu menerapkan *flexible working hours* atau bekerja secara hybrid tetapi dengan pemantauan dan memastikan karyawan tetap dapat produktif dan pekerjaan tuntas secara efektif.
3. Instansi perlu memberikan *feedback* berupa apresiasi terhadap prestasi karyawan kerjakan selama ini dengan memberikan kesempatan promosi jabatan, pemberian reward, dan tunjangan lainnya. Penghargaan ini juga dapat memotivasi karyawan lainnya sehingga keterlibatan karyawan dapat meningkat. Pemberian apresiasi juga dapat memotivasi karyawan lainnya.

Karyawan yang melihat rekan kerjanya mendapatkan apresiasi akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan meraih prestasi yang lebih baik.

4. Instansi perlu melakukan peninjauan ulang terkait kebijakan gaji dengan mempertimbangkan beberapa aspek. Instansi terus berupaya untuk tetap transparan (terbuka) dan mengkomunikasikan kebijakan kompensasi kepada karyawan. Tindakan ini diperlukan untuk mencegah terjadinya kesalahpahaman dan ketidakpuasan di antara anggota karyawan. Dengan memperhatikan aspek kenyamanan karyawan, tentu karyawan akan mengerahkan seluruh kemampuannya dan turut bersikap loyal terhadap perusahaan.

c. Bagi Peneliti

Saran berikutnya yang disampaikan oleh peneliti yaitu untuk menggali lebih banyak sumber dan referensi terkait dengan *work-life balance*, *job insecurity*, *job satisfaction*, dan *employee engagement* agar hasil penelitian menjadi lebih baik dan lebih menyeluruh. Selain itu, peneliti diharapkan dapat lebih menyiapkan diri dalam tahap pengumpulan data dan melibatkan semua elemen yang diperlukan, sehingga pelaksanaan penelitian dapat berjalan dengan lebih tersusun dan terencana. Dalam penelitian berikutnya, peneliti dapat menambahkan atau mengubah variabel serta mengadopsi metode dan alat analisis yang berbeda dari penelitian ini. Tujuannya agar memperoleh temuan yang lebih beragam dan memungkinkan eksplorasi hubungan antar variabel di luar kerangka penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti.