

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan output atau hasil analisis dan pembahasan yang sudah dikaji sebelumnya mengenai pengaruh *work-life balance*, *work environment* dan kompensasi terhadap *employee engagement* pegawai Biro Humas dan Protokol MKRI. Output penelitian ini diperoleh melalui penggunaan SmartPLS 3.2.9, dan dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

Work-life balance telah teruji berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* pegawai Biro Humas dan Protokol MKRI. Hasil ini membuktikan bahwa kesimbangan antara pekerjaan dan juga kehidupan pribadi seorang pegawai dapat mendorong tingkat *employee engagement*. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *work-life balance* semakin tinggi juga tingkat *employee engagement* dalam suatu organisasi

Selanjutnya, *work environment* juga telah teruji tidak berpengaruh terhadap *employee engagement* pegawai Biro Humas dan Protokol MKRI. Hal ini membuktikan bahwa walaupun *work environment* di perbaharui dan kualitasnya ditingkatkan tidak berpengaruh terhadap tingkat *employee engagement* pegawai Biro Humas dan Protokol MKRI.

Selain itu, kompensasi juga telah teruji berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* pegawai Biro Humas dan Protokol MKRI, hal ini membuktikan bahwa peningkatan dalam keadilan, kesetaraan, transparansi dan juga kesetaraan juga akan meningkatkan tingkat *employee engagement* pegawai pada suatu organisasi. Dengan adanya kesimpulan ini rumusan masalah penelitian ini telah terjawab

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penyusunan penelitian ini dipandu berdasarkan pedoman dan ketentuan. Meskipun demikian juga terdapat keterbatasan dalam melakukan penelitian ini, yaitu :

Penyusunan penelitian ini dipandu berdasarkan pedoman dan ketentuan. Meskipun demikian, terdapat beberapa keterbatasan dalam penyusunan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Sampel penelitian ini terbatas pada salah satu dari 10 unit kerja di MKRI yaitu Biro Humas dan Protokol, yang beranggotakan 40 ASN. Oleh karena, hasil penelitian ini tidak dapat secara umum diterapkan pada keseluruhan pegawai MKRI.
- b. Penelitian ini terbatas pada tiga variabel bebas, yakni *work-life balance*, *work environment*, dan kompensasi. Variabel-variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* tidak digunakan dalam analisis penelitian ini.

5.3 Saran

Dengan merujuk kepada hasil dan kesimpulan yang telah diperoleh, peneliti dapat menawarkan rekomendasi dari penelitian ini. Tujuannya adalah untuk melakukan evaluasi terhadap organisasi dan memberikan panduan kepada peneliti di masa mendatang mengenai dampak *work-life balance*, *work environment*, dan kompensasi terhadap *employee engagement* pegawai Biro Humas dan Protokol MKRI. Beberapa rekomendasi tersebut meliputi:

- a. Bagi Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia

Diharapkan MKRI dapat lebih memperhatikan dan terus meningkatkan *work-life balance* para pegawai, sehingga dapat mendorong *employee engagement*. Hal ini dikarenakan *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan, namun memiliki nilai indeks yang paling rendah diantara variabel lainnya. Oleh karena itu, perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi pada aspek *work-life balance* para pegawai.

Selanjutnya, diharapkan MKRI dapat tetap menjaga kualitas *work environment* dengan terus menerapkan kebijakan-kebijakan yang mendukung lingkungan kerja yang lebih baik dan melakukan evaluasi terutama pada aspek

layout ruang kerja demi mengidentifikasi lokasi yang perlu diperbaiki demi kenyamanan kerja para pegawai. Memastikan bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan membantu meningkatkan persepsi positif para pegawai terhadap lingkungan kerja.

Selain itu, MKRI juga diharapkan dapat meningkatkan dan terus memperbaharui kebijakan kompensasi yang sudah baik demi meningkatkan *employee engagement*. Hal ini dikarenakan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi aspek kompensasi para pegawai.

b. Peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat menambah variabel lain diluar dari 3 variabel bebas yang telah diuji dalam penelitian ini dengan tujuan mendapatkan hasil penelitian yang lebih luas dan mendalam untuk memahami apa saja faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, khususnya pada aparatur sipil negara (ASN). Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menguji variabel yang sama dengan apa yang sudah diuji dalam penelitian ini, namun alangkah baiknya terdapat diferensiasi seperti perbedaan objek yang diteliti, lokasi penelitian, kriteria responden, ataupun alat uji yang digunakan untuk mengolah data, sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang terbaru dan relevan untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi *employee engagement*, khususnya pada pegawai Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.