

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan pabrik se-Kecamatan Tapos, dapat disimpulkan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Budaya organisasi yang positif, adaptif, dan dipahami dengan baik oleh karyawan mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Kemudian, *emotional intelligence* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement* memberikan pengaruh yang signifikan melalui peran mediasi *work-life balance*.

Penelitian ini juga menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini menegaskan bahwa karyawan yang memiliki *work-life balance* cenderung lebih bersemangat, lebih berdedikasi, dan lebih terlibat dalam pekerjaannya. *Organizational culture* juga berpengaruh positif terhadap *work-life balance*, meskipun pengaruhnya relatif kecil. Hal ini terjadi mengingat *organizational culture* di pabrik-pabrik di Kecamatan Tapos masih menghadapi tantangan dan hal konsistensi dan adaptasi terhadap perubahan. Sebaliknya, *emotional intelligence* memiliki pengaruh yang berbanding negatif terhadap *work-life balance* yang menunjukkan bahwa *emotional intelligence* karyawan cenderung menurunkan tingkat *work-life balance*. Hal tersebut terjadi karena karyawan merasakan kelebihan peran karena terlalu banyak peran dan ekspektasi yang harus dipenuhi.

Peran mediasi *work-life balance* di dalam penelitian ini sangat jelas. Dalam hubungan pengaruh *organizational culture* terhadap *employee engagement*, *work-life balance* tidak dapat berperan sebagai mediator. Kemudian, pada hubungan pengaruh *emotional intelligence* terhadap *employee engagement*, *work-life balance* juga tidak dapat berperan sebagai mediator dan hubungannya juga berpengaruh negatif sehingga *work-life balance* justru menurunkan pengaruh dari *emotional intelligence* terhadap *employee engagement*.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan dengan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Namun, penelitian ini tentu belum sepenuhnya sempurna. Oleh karena itu, penting untuk disadari bahwa terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, di antaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan kepada karyawan divisi produksi dan administrasi di Kecamatan Tapos sehingga hasil penelitian ini belum sepenuhnya dapat digeneralisasikan untuk sektor manufaktur di daerah atau perusahaan lain yang memiliki karakteristik dan budaya organisasi yang berbeda.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada hubungan *organizational culture*, *emotional intelligence*, *work-life balance*, dan *employee engagement* tanpa mempertimbangkan faktor-faktor lain yang memengaruhi *employee engagement*.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil temuan yang telah diperoleh, terdapat sejumlah rekomendasi baik dari sisi teoritis maupun praktis yang diajukan sebagai acuan untuk pengembangan penelitian di masa mendatang. Adapun rekomendasi yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

a) Saran teoritis

Penelitian di masa mendatang disarankan untuk memperluas lingkup penelitian dengan mencakup perusahaan di berbagai daerah atau sektor industri lain, guna memperoleh hasil yang lebih baik. Mengingat penelitian ini hanya berfokus pada pabrik-pabrik di Kecamatan Tapos, maka hasil yang diperoleh belum sepenuhnya mencerminkan kondisi di sektor manufaktur secara nasional ataupun di sektor industri lainnya.

Selain itu, penelitian selanjutnya juga disarankan untuk mengintegrasikan variabel lain yang relevan ke dalam model penelitian. Variabel-variabel seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau beban kerja dapat menjadi faktor tambahan yang memperkaya pemahaman mengenai mekanisme yang memengaruhi *employee engagement*. Dengan

memperluas model penelitian, diharapkan kajiannya semakin berkembang dan memberikan kontribusi yang lebih luas bagi pengembangan teori.

b) Saran praktis

Bagi perusahaan, pengembangan *organizational culture* yang lebih adaptif dan konsisten sangat penting untuk dilakukan. Perusahaan perlu memperkuat budaya yang mendorong kesejahteraan karyawan, membuka saluran komunikasi yang transparan, serta memastikan bahwa seluruh karyawan memahami dan menginternalisasi visi dan misi perusahaan. *Organizational culture* yang lebih baik diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung peningkatan *employee engagement*.

Perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan program pengembangan *emotional intelligence* bagi karyawan melalui pelatihan, sehingga karyawan dapat dibekali dengan keterampilan untuk mengelola stres, meningkatkan empati, serta membangun hubungan kerja yang lebih baik. Peningkatan *emotional intelligence* tidak hanya berdampak pada kualitas hubungan antar karyawan, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya *work-life balance* yang lebih baik.

Selain itu, manajemen perusahaan perlu mempertimbangkan penerapan kebijakan kerja yang lebih mendukung *work-life balance*. Kebijakan seperti pengelolaan sistem *shift* dan penyediaan program kesejahteraan karyawan dapat membantu karyawan dalam menjaga *work-life balance*. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan, yang akhirnya akan mendorong peningkatan *employee engagement*.