

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode *Partial Least Squares* (PLS), penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Engagement* (WE), *Work Life Balance* (WLB), dan *Job Satisfaction* (JS) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di PT Besda Jaya Pratama. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa tingginya tingkat keterikatan kerja dapat meningkatkan performa karyawan, di mana dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih bersemangat, efektif, dan memiliki tingkat fokus yang tinggi. Hal tersebut berdampak pada peningkatan kualitas kinerja sekaligus menegaskan pentingnya keterlibatan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Lebih lanjut, *work life balance* berperan sebagai faktor penunjang yang membantu menjaga stabilitas dan produktivitas karyawan. Kemampuan karyawan dalam mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi membuat mereka lebih mampu berkonsentrasi dan menyelesaikan tugas secara terstruktur. Selain itu, *job satisfaction* terbukti memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja serta rasa tanggung jawab karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, dan dukungan dari pimpinan turut menciptakan kepuasan kerja yang lebih baik, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kinerja karyawan generasi Z di PT Besda Jaya Pratama dipengaruhi secara signifikan oleh *work engagement*, *work life balance*, dan *job satisfaction*.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan mengikuti prosedur yang telah ditentukan, namun tetap terdapat sejumlah keterbatasan yang perlu dicermati untuk pengembangan penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya melibatkan karyawan generasi Z PT Besda Jaya Pratama dan ditempatkan pada perusahaan mitra tertentu. Kondisi ini membuat hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas kepada seluruh tenaga *outsourcing* di berbagai wilayah atau perusahaan dengan karakteristik pekerjaan dan lingkungan organisasi yang berbeda.
2. Penelitian ini berfokus pada tiga variabel independen yaitu *work engagement*, *work life balance*, dan *job satisfaction* dalam menjelaskan kinerja karyawan. Faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja tidak dianalisis dalam penelitian ini sehingga ruang lingkup kesimpulan menjadi terbatas.
3. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner berbasis *self-report*. Metode ini rentan terhadap bias subjektivitas, seperti kecenderungan responden memberikan jawaban yang dianggap paling aman atau paling positif secara sosial (*social desirability bias*). Hal ini berpotensi memengaruhi akurasi data yang dikumpulkan.

5.3 Saran

Berdasarkan temuan penelitian mengenai variabel *work engagement*, *work life balance*, *job satisfaction*, dan kinerja karyawan, tersedia sejumlah rekomendasi yang dapat dijadikan rujukan bagi peneliti berikutnya maupun bagi pihak perusahaan.

5.2.1 Saran Teoritis

Penelitian di masa mendatang dianjurkan untuk memperluas cakupan populasi, misalnya dengan melibatkan tenaga kerja *outsourcing* pada sektor atau wilayah industri yang lebih beragam. Penelitian ini hanya terfokus pada karyawan generasi Z di PT Besda Jaya Pratama, sehingga hasil yang dicapai belum sepenuhnya menggambarkan kondisi karyawan *outsourcing* di perusahaan lain yang memiliki perbedaan karakteristik pekerjaan maupun lingkungan organisasi.

Selain itu, model penelitian juga dapat disempurnakan dengan menambahkan variabel-variabel lain yang berpotensi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa aspek

seperti ketekunan kerja, kemampuan mempertahankan fokus, pengelolaan emosi, dukungan atasan, serta kondisi lingkungan kerja masih berada pada kategori sedang. Oleh karena itu, variabel seperti motivasi kerja, *job stress*, beban kerja, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, maupun lingkungan kerja dapat dipertimbangkan untuk memberikan gambaran yang lebih menyeluruh terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

5.2.2 Saran Praktis

Merujuk pada hasil penelitian, variabel kinerja karyawan, *work engagement*, *work life balance*, dan *job satisfaction* berada pada kategori sedang, sehingga terdapat ruang yang cukup besar untuk peningkatan. Sehubungan dengan hal tersebut, terdapat beberapa saran yang dapat menjadi perhatian PT Besda Jaya Pratama. PT Besda Jaya Pratama dapat mendorong peningkatan *work engagement* dengan memperkuat aspek-aspek yang masih menunjukkan nilai sedang, seperti ketekunan, kemampuan mempertahankan fokus, serta konsistensi saat menghadapi kendala pekerjaan. Langkah yang dapat dilakukan perusahaan antara lain menyediakan pelatihan pengembangan diri, sesi *coaching*, dan program pembinaan yang dapat menumbuhkan energi, komitmen, serta rasa keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

Hasil variabel *work life balance* menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih mengalami kesulitan dalam mengelola emosi pribadi dan memisahkan urusan pekerjaan dengan kehidupan di luar kerja. Untuk mendukung perbaikan pada aspek ini, perusahaan dapat mempertimbangkan kebijakan terkait penyusunan target yang lebih realistis dan proporsional dengan kapasitas karyawan. Mengingat mekanisme kerja *outsourcing* cenderung berbasis target, penyesuaian beban kerja yang tidak berlebihan diharapkan dapat membantu karyawan mengurangi kelelahan serta menjaga keseimbangan kehidupan pribadi. Dukungan keluarga juga tampak sebagai aspek yang paling kuat. Oleh karena itu, perusahaan dapat mengadakan kegiatan atau program yang melibatkan keluarga guna memperkuat dukungan eksternal karyawan.

Tingkat *job satisfaction* yang masih berada pada kategori sedang menunjukkan perlunya perbaikan terhadap beberapa aspek pekerjaan. Faktor

seperti kompensasi, peluang pengembangan karier, perhatian atasan, fasilitas kerja, serta kualitas lingkungan kerja dapat ditingkatkan agar mampu memberikan pengalaman kerja yang lebih positif. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan transparansi sistem promosi, penyediaan kesempatan pelatihan yang relevan, pemberian apresiasi yang proporsional, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung hubungan harmonis antarkaryawan.

Selain itu, peningkatan kinerja karyawan akan lebih efektif apabila perusahaan melakukan evaluasi rutin terhadap indikator-indikator yang nilainya masih moderat, seperti pemenuhan target harian dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Perusahaan dapat memperbaiki proses *briefing*, meningkatkan kejelasan instruksi kerja, serta memberikan umpan balik secara berkala agar karyawan mendapatkan arahan yang tepat dalam mencapai standar kinerja. Secara keseluruhan, peningkatan kinerja karyawan generasi Z PT Besda Jaya Pratama dapat dicapai melalui penguatan *work engagement*, *work life balance*, dan *job satisfaction*.