

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berangkat dari hasil analisis yang telah dilakukan, bahwa penelitian ini menggunakan *software* smartPLS 4.0 dan menemukan hasil penelitian mengenai “Pengaruh *Work Engagement*, *Job Burnout*, Dan *Learning Agility Terhadap Employee Performance* Pada Pegawai Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Depok”. Melalui serangkaian uji validitas, reliabilitas, serta pengujian hipotesis, diperoleh gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor psikologis dan kemampuan individu yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan perbankan yang memiliki dinamika kerja tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak semua variabel memberikan pengaruh yang sama terhadap kinerja karyawan, sehingga temuan ini menjadi penting sebagai dasar bagi organisasi untuk merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif. maka dapat ditarik beberapa Kesimpulan, yakni *Work engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada karyawan Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Depok. *Job burnout* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* pada karyawan Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Depok. *Learning agility* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada karyawan Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Depok.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Keterbatasan utama terletak pada proses pencarian dan ketersediaan referensi terkait teori variabel, khususnya konsep-konsep baru yang masih terbatas pembahasannya sehingga menuntut peneliti untuk melakukan penelusuran literatur lebih mendalam. Selain itu, proses pengumpulan data melalui kuesioner juga menghadapi hambatan karena sebagian besar pegawai memiliki jadwal kerja yang padat, sehingga waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh respons lengkap relatif lama sekitar dua minggu. Kondisi ini dapat memengaruhi kecepatan pengolahan data serta potensi keterlambatan dalam tahapan penelitian selanjutnya.

5.3 Saran

Merujuk dari hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini memberikan beberapa rekomendasi baik dari sisi teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan jumlah dan karakteristik sampel yang lebih beragam agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas. Hal ini penting mengingat faktor-faktor yang memengaruhi *employee performance* terus berkembang seiring kemajuan teknologi, perubahan budaya organisasi, serta dinamika kebutuhan tenaga kerja modern. Selain itu, penambahan variabel yang relevan dengan kondisi dunia kerja saat ini, seperti digitalisasi kerja, fleksibilitas kerja, kesejahteraan psikologis, dan praktik sustainable HRM, berpotensi memberikan perspektif baru, khususnya pada sektor perbankan yang tengah mengalami transformasi digital.

Dari sisi praktis, perusahaan diharapkan lebih fokus pada faktor-faktor yang terbukti meningkatkan *employee performance*. Penguatan work engagement dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang suportif, membuka ruang komunikasi dua arah, serta menerapkan sistem penghargaan yang adil. Lingkungan kerja yang positif akan mendorong karyawan untuk lebih terlibat, berkomitmen, dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi. Selain itu, peningkatan *learning agility* juga perlu menjadi perhatian melalui program pelatihan berkelanjutan yang tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pengembangan kemampuan adaptasi, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah.

Meskipun job burnout tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*, perusahaan tetap perlu mengelola potensi kelelahan kerja dengan baik melalui pengaturan beban kerja yang seimbang, waktu istirahat yang memadai, serta kebijakan kerja yang mendukung *work-life balance*. Untuk memahami kebutuhan dan tingkat kepuasan karyawan secara lebih menyeluruh, perusahaan disarankan melakukan survei kepuasan secara berkala sebagai dasar dalam merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif. Upaya ini tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas, tetapi juga memperkuat loyalitas serta citra positif perusahaan.