

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT Pelindo Energi Logistik, maka dapat ditarik kesimpulan:

5.1 Kesimpulan

1. Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada PT Pelindo Energi Logistik, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,805, t-statistics sebesar 14,860, dan p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$). Keseimbangan Kehidupan Kerja juga mampu menjelaskan variabilitas Keterikatan Karyawan sebesar 64,8% (R-Square). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan karyawan terhadap perusahaan.
2. Keseimbangan Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Energi Logistik, dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,026, t-statistics sebesar 0,070 ($< 1,96$), dan p-value sebesar 0,472 ($> 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.
3. Keterikatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Energi Logistik, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,846, t-statistics sebesar 2,882, dan p-value sebesar 0,002 ($< 0,05$). Secara bersama-sama, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Karyawan mampu menjelaskan variabilitas Kinerja Karyawan sebesar 68,2% (R-Square). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap perusahaan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

4. Keterikatan Karyawan mampu memediasi pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Energi Logistik, dengan nilai pengaruh tidak langsung (specific indirect effect) sebesar 0,681, t-statistics sebesar 2,999, dan p-value sebesar 0,001 ($< 0,05$). Dengan demikian, peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan keterikatan karyawan.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan dengan memberikan fleksibilitas kerja yang sesuai, menjaga beban kerja tetap proporsional, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu meningkatkan keterikatan karyawan melalui komunikasi yang baik, pemberian apresiasi atas kinerja, kesempatan pengembangan karier, serta melibatkan karyawan dalam berbagai kegiatan organisasi. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan keterikatan karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Sejalan dengan hasil penelitian ini, keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya perlu berfokus pada penerapan program *work-life balance*, tetapi juga perlu meningkatkan keterikatan karyawan melalui komunikasi yang efektif, pemberian penghargaan, serta kesempatan untuk berkembang. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja melalui meningkatnya keterikatan karyawan.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta meningkatkan keterlibatan dalam setiap

aktivitas pekerjaan. Dengan adanya keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan yang tinggi terhadap perusahaan, karyawan diharapkan dapat memberikan kinerja yang optimal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan. Selain itu, penelitian juga dapat dilakukan pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.