

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di DKP Provinsi Jawa Barat, Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh antara *Employee Engagement* dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

1. Gambaran *Employee Engagement* cenderung tinggi dengan persentase 81,5%. Pada penelitian ini, indikator dengan skor tertinggi 294 terletak pada tingkat semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dalam dimensi *vigor* (semangat). Sedangkan skor terendah 256 terletak pada tingkat tekad karyawan dalam bereksplorasi terhadap pekerjaan dalam dimensi *dedication* (dedikasi). Selanjutnya gambaran *Work-Life Balance* termasuk pada kriteria tinggi dengan persentase 83,8%. Indikator dengan skor tinggi 306 terdapat pada tingkat ketersediaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dalam dimensi *time balance* (keseimbangan waktu). Sedangkan skor terendah 260 pada tingkat ketersediaan waktu untuk melakukan kegiatan pribadi dalam dimensi yang sama yaitu *time balance* (keseimbangan waktu). Lalu gambaran Kinerja berada pada kategori tinggi dengan persentase 83,3%. Indikator dengan skor tertinggi 307 terletak pada tingkat kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dalam dimensi *need for supervision* (kebutuhan pengawasan). Sedangkan skor terendah 260 terletak pada tingkat pemakaian sarana/fasilitas di perusahaan dalam dimensi *cost-effectiveness* (efektivitas biaya).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Employee Engagement* dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan terkait hasil penelitian yang dilakukan pada DKP Provinsi Jawa Barat, peneliti dapat memberikan rekomendasi sebagai solusi dan bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja.

1. Mengenai indikator terendah *Employee Engagement* yaitu tingkat tekad karyawan dalam bereksplorasi terhadap pekerjaan, yang berada pada dimensi *dedication* (dedikasi). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki inisiatif dan merasa tidak termotivasi untuk melakukan eksplorasi atau mencoba hal-hal baru dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar DKP dapat menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan untuk lebih bereksplorasi dengan memberikan dukungan berupa sumber daya yang diperlukan untuk dapat mengembangkan ide-ide baru dan mengimplementasikannya. Juga dapat menyediakan wadah untuk meningkatkan keterampilan mereka dengan memberikan pelatihan dan pengembangan diri yang relevan dengan pekerjaan sehingga akan mendorong karyawan untuk lebih berani dalam mencoba hal baru. Selanjutnya, dapat memberikan apresiasi ataupun penghargaan berupa pujian ataupun penghargaan formal yang dapat memotivasi karyawan untuk terus mengeksplorasi.
2. Mengenai indikator terendah *Work-Life Balance* yaitu tingkat ketersediaan waktu untuk melakukan kegiatan pribadi, yang berada pada dimensi *time balance* (keseimbangan waktu). Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat karyawan yang merasa kurang memiliki ketersediaan waktu untuk kepentingan pribadi diluar pekerjaan, ini bisa disebabkan karena kurangnya kemampuan karyawan dalam mengelola waktu secara efisien, yang menyebabkan mereka tidak dapat mengalokasikan waktu yang cukup untuk kegiatan pribadi mereka. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat dapat selalu memperhatikan kepentingan karyawan terhadap keseimbangan kehidupan baik terkait pekerjaan ataupun kehidupan pribadi dengan cara menyediakan pelatihan yang dapat membantu mereka dalam meningkatkan keterampilan manajemen waktu, meliputi teknik mengatur skala prioritas, menghindari pemborosan waktu, dan meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diterima. Selain itu, dapat juga

dengan menawarkan kebijakan fleksibilitas dalam jadwal pekerjaan, ini mencakup opsi untuk bekerja dari rumah (WFH) atau di mana saja (WFA) sehingga memungkinkan karyawan memiliki kontrol yang lebih besar atas jadwal mereka.

3. Mengenai indikator terendah Kinerja Karyawan yaitu tingkat pemakaian fasilitas/sarana di perusahaan, yang berada pada dimensi *cost-effectiveness* (efektivitas biaya). Hal ini mengindikasikan bahwa pemakaian fasilitas/sarana yang disediakan perusahaan masih belum maksimal atau masih rendah, ini bisa disebabkan karena sarana/fasilitas yang disediakan belum memenuhi ataupun keterbatasan kemampuan dan pengetahuan karyawan terkait dengan cara penggunaan sarana/fasilitas tersebut. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar DKP Jawa Barat dapat selalu memperbaharui fasilitas/sarana yang disediakan dan memastikan karyawan memahami sepenuhnya fasilitas yang tersedia dengan cara menyediakan informasi ataupun pelatihan yang diperlukan untuk memaksimalkan penggunaan fasilitas tersebut.
4. Kinerja Karyawan, *Employee Engagement* dan *Work-Life Balance* merupakan penelitian yang baru dilakukan di DKP Provinsi Jawa Barat yang besar harapannya dapat membantu organisasi dalam melakukan peningkatan kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Topik ini masih jauh dari kata sempurna dan peneliti menyadari bahwa pada penelitian ini belum mencakup semua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara menyeluruh. Oleh karena itu, peneliti menyarankan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi faktor-faktor potensial lainnya seperti *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja, *Quality of Work*, dan faktor-faktor lainnya.