

BAB V

HASIL KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 71 karyawan PT. Ching Luh Indonesia untuk mengetahui pengaruh *employee empowerment* dan *work-life balance* terhadap *employee engagement*, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gambaran deskriptif menunjukkan bahwa *employee empowerment* dan *work-life balance* memperoleh penilaian positif dari responden, dengan persepsi terhadap *employee empowerment* lebih tinggi dibandingkan *work-life balance*. Pada *employee empowerment*, dimensi *psychological empowerment* menjadi yang tertinggi, menggambarkan bahwa mayoritas karyawan PT. Ching Luh Indonesia merasa percaya diri serta yakin terhadap kemampuan mereka dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan. Keyakinan ini berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kualitas kerja individu. Sementara itu, pada *work-life balance*, dimensi keseimbangan keterlibatan memperoleh skor tertinggi, yang menandakan bahwa sebagian besar karyawan mampu mengelola peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional tanpa merasa terbebani secara emosional. Adapun tingkat *employee engagement* juga tergolong tinggi, dengan dimensi *vigor* yang berperan penting. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki energi, antusiasme, dan ketahanan mental yang kuat dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi, daya tahan kerja, serta keterlibatan fisik dan emosional karyawan melalui iklim kerja yang sehat, dukungan manajerial, dan sistem kerja yang kondusif.
2. *Employee empowerment* tidak memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Ching Luh Indonesia.
3. *Work-life balance* memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Ching Luh Indonesia.
4. *Employee empowerment* dan *work-life balance* berpengaruh secara simultan terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Ching Luh Indonesia. Namun keduanya tidak berpengaruh secara parsial pada *employee engagement*.

5.2. Saran

Berdasarkan Kesimpulan penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan dan evaluasi PT. Ching Luh Indonesia, diantaranya:

1. Berdasarkan hasil temuan, *employee empowerment* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Ching Luh Indonesia. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus memperkuat pemberdayaan karyawan, baik secara struktural maupun psikologis. Misalnya, dengan memberikan akses yang lebih luas terhadap informasi, pelibatan dalam pengambilan keputusan, serta mendorong rasa percaya diri dan otonomi dalam bekerja. Ketika karyawan merasa diberdayakan, mereka cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan tenggelam dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan. Upaya ini bisa dilakukan secara berkelanjutan melalui program pelatihan, mentoring, atau sistem feedback yang terbuka dan mendukung perkembangan individu.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di lingkungan kerja PT. Ching Luh Indonesia. Artinya, semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan mereka terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya terus menjaga dan meningkatkan upaya untuk menciptakan keseimbangan tersebut, misalnya melalui pengaturan jam kerja yang fleksibel, dukungan terhadap kebutuhan pribadi karyawan, serta menciptakan budaya kerja yang menghargai waktu istirahat. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadinya, mereka cenderung lebih fokus, bersemangat, dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tugas yang dijalankan. Hal ini tentu berdampak positif bagi produktivitas dan keberlangsungan perusahaan ke depannya.
3. Tingkat *employee engagement* karyawan PT. Ching Luh Indonesia secara keseluruhan sudah menunjukkan hasil yang baik, terutama pada dimensi *vigor* atau semangat kerja yang menjadi paling tinggi. Hal ini menandakan bahwa karyawan merasa antusias dan energik dalam menjalankan tugas sehari-hari. Perusahaan juga dapat mendorong peningkatan pada dua dimensi lainnya, yaitu *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penghayatan), agar keterlibatan karyawan semakin merata dan menyeluruh. Perusahaan bisa mempertimbangkan penguatan nilai-nilai kerja, memberikan ruang bagi karyawan untuk merasa bangga terhadap perannya, serta menciptakan suasana

kerja yang mendukung konsentrasi dan keterlibatan penuh. Dengan begitu, semangat kerja yang sudah kuat akan semakin seimbang dengan rasa tanggung jawab dan fokus mendalam dalam menjalankan pekerjaan.

4. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal ruang lingkup variabel yang diteliti, sehingga disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperluas kajian dengan mengintegrasikan variabel-variabel lain yang masih berkaitan dengan aspek karyawan di PT. Ching Luh Indonesia, terutama dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia. Variabel seperti kepuasan kerja, motivasi intrinsik dan ekstrinsik, budaya organisasi, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan merupakan beberapa contoh yang potensial untuk dieksplorasi lebih lanjut secara ilmiah. Penelitian lanjutan yang mengangkat topik-topik tersebut tidak hanya akan memperkaya literatur empiris di bidang MSDM, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam memahami dinamika psikologis dan perilaku karyawan secara lebih mendalam. Dengan demikian, hasil kajian yang dihasilkan diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan strategis dalam merumuskan kebijakan dan program pengelolaan SDM yang lebih efektif dan adaptif terhadap kebutuhan organisasi.