

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan perolehan penelitian terhadap 50 responden yang merupakan karyawan tetap Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Tengah, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Workplace well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan yang dirasakan di tempat kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang merasa diperhatikan, dihargai, dan memiliki keseimbangan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi cenderung menunjukkan tanggung jawab dan semangat kerja yang lebih tinggi. Kesejahteraan kerja menjadi fondasi penting dalam menciptakan kinerja optimal dan berkelanjutan.
2. Penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Kanwil Jawa Tengah. Artinya, tingkat keterlibatan emosional dan psikologis karyawan dalam pekerjaan belum mampu secara langsung meningkatkan hasil kerja. Meskipun sebagian karyawan menunjukkan dedikasi tinggi dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, keterlibatan tersebut belum sepenuhnya terwujud dalam peningkatan produktivitas. Dengan demikian, diperlukan penguatan terhadap faktor-faktor lain yang dapat menyalurkan keterlibatan karyawan menjadi perilaku kerja yang lebih konkret.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika perusahaan memberikan perhatian terhadap keseimbangan hidup, penghargaan atas kontribusi, serta membangun suasana kerja yang suportif, karyawan akan merasa dihargai dan nyaman dalam bekerja. Rasa puas ini kemudian tercermin dalam sikap positif, motivasi yang stabil, serta loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian, kesejahteraan di tempat kerja berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan dan memperkuat hubungan positif antara karyawan dan perusahaan.
4. Hasil penelitian membuktikan bahwa *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang terlibat aktif dalam pekerjaan merasa lebih antusias, bersemangat, dan memiliki rasa bangga terhadap organisasi. Keterlibatan tersebut membentuk hubungan emosional positif yang memperkuat motivasi dan kepuasan profesional. Selain itu, karyawan yang memiliki tingkat keterikatan tinggi cenderung menunjukkan rasa memiliki dan komitmen jangka panjang terhadap perusahaan. Hal ini menegaskan bahwa keterlibatan kerja berperan penting dalam membangun kepuasan emosional dan profesional di lingkungan kerja yang sehat.
5. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Kanwil Jawa Tengah. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang lebih proaktif, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap tugas yang diberikan. Kepuasan kerja menciptakan suasana emosional yang stabil dan

meningkatkan semangat karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor kunci yang mendorong peningkatan kinerja sekaligus memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi.

6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Workplace well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi parsial. Kesejahteraan kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga memperkuat pengaruhnya melalui peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa diperhatikan dan sejahtera akan lebih puas dan terdorong untuk bekerja lebih optimal. Kepuasan kerja menjadi penghubung penting yang menjelaskan bagaimana kesejahteraan kerja mampu meningkatkan performa individu. Dengan demikian, perusahaan yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan karyawan akan menciptakan lingkungan yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan.
7. Penelitian juga menemukan bahwa *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediasi penuh. Artinya, keterlibatan kerja baru memberikan dampak signifikan terhadap kinerja ketika disertai dengan peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang terlibat aktif dan merasa puas akan lebih bersemangat, berkomitmen, serta mampu mencapai hasil kerja yang lebih baik. Kepuasan kerja menjadi elemen penting yang menjembatani hubungan antara keterlibatan kerja dan performa karyawan. Dengan demikian, meningkatkan engagement perlu disertai strategi penguatan kepuasan kerja agar dampaknya terhadap kinerja dapat tercapai secara maksimal.

4.2 Saran

4.2.1 Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini, terdapat saran kepada Perum BULOG Kanwil Jateng untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui:

1. Pada variabel *Workplace Well-Being*, indikator *Work Satisfaction* memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan indikator lainnya, sehingga perlu menjadi prioritas pengembangan bagi perusahaan. Perum BULOG Kanwil Jawa Tengah disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian penghargaan yang sepadan dengan kinerja, memperluas kesempatan pengembangan diri, serta memperkuat komunikasi antara pimpinan dan karyawan agar aspirasi dapat tersampaikan dengan baik. Langkah ini diharapkan mampu menumbuhkan rasa bangga terhadap pekerjaan sekaligus menjaga kesejahteraan kerja secara berkelanjutan.
2. Pada variabel *Employee Engagement*, indikator *Vigor* memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan indikator lainnya, sehingga menjadi aspek yang perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan. Perum BULOG Kanwil Jawa Tengah disarankan untuk meningkatkan semangat dan energi kerja karyawan dengan menciptakan suasana kerja yang lebih dinamis, menantang, dan berorientasi pada pengembangan diri. Pemberian variasi tugas yang mendorong kreativitas serta pengakuan atas pencapaian individu juga penting dilakukan untuk memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaan dan meningkatkan efektivitas kerja secara menyeluruh.

3. Pada variabel Kinerja Karyawan, indikator Penekanan Biaya memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan indikator lainnya, sehingga menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian perusahaan. Perum BULOG Kanwil Jawa Tengah disarankan untuk meningkatkan efisiensi kerja melalui optimalisasi penggunaan sumber daya, pengawasan terhadap pengeluaran operasional, serta pelatihan mengenai manajemen biaya bagi karyawan. Upaya ini diharapkan dapat menumbuhkan kesadaran akan pentingnya efisiensi tanpa mengurangi kualitas hasil kerja, sehingga kinerja organisasi dapat meningkat secara berkelanjutan.
4. Pada variabel Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*), indikator Penghasilan memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan indikator lainnya, sehingga menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian khusus. Perum BULOG Kanwil Jawa Tengah disarankan untuk meninjau kembali sistem kompensasi agar lebih proporsional dengan tanggung jawab dan kontribusi karyawan. Langkah ini diharapkan mampu meningkatkan rasa keadilan, memperkuat motivasi kerja, serta menjaga kepuasan karyawan agar tetap tinggi secara berkelanjutan.

4.2.2 Bagi penelitian selanjutnya

Kajian ini memiliki beberapa keterbatasan yang menyebabkan hasil penelitian belum maksimal. Berdasarkan hal tersebut, penulis memberikan beberapa rekomendasi untuk penelitian di masa mendatang, antara lain:

1. Disarankan pada penelitian selanjutnya untuk mempertimbangkan penggantian *employee engagement* sebagai prediktor langsung terhadap kinerja karyawan dengan variabel lain yang lebih relevan, karena uji F-Square menunjukkan nilai 0,026 (lemah). Hal ini mengindikasikan kontribusi

employee engagement terhadap variasi kinerja relatif kecil. Variabel pengganti yang dapat dipertimbangkan antara lain *psychological safety*, *perceived organizational support*, atau *job crafting*, sehingga penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

2. Diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan melibatkan Perum BULOG di luar Kanwil Jawa Tengah. Perluasan sampel ini bertujuan untuk meningkatkan generalitas hasil penelitian terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada unit Perum BULOG di wilayah lain.