

BAB IV

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening, maka dapat ditarik kesimpulan dan terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi perusahaan untuk menetapkan suatu kebijakan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, *work-life balance*, *employee engagement*, dan kinerja karyawan sehingga diharapkan dengan adanya penelitian ini mampu bermanfaat bagi perusahaan.

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dan dijelaskan pada bab sebelumnya maka diperoleh kesimpulan yaitu :

1. Variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (Z) pada karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Semarang. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan meningkat, maka akan semakin tinggi pula tingkat *employee engagement* PT. Rajawali Nusindo Cabang Semarang.
2. Variabel *work-life balance* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (Z) pada karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Semarang. Hal ini berarti semakin baik *work-life balance* karyawan maka semakin meningkat *employee engagement* PT. Rajawali Nusindo Cabang Semarang.

3. Variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Semarang. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan meningkat, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Semarang.
4. Variabel *work-life balance* (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Semarang. Pada penelitian ini berarti terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara *work-life balance* dengan kinerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Semarang.
5. Variabel *employee engagement* (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Semarang. Hal ini berarti apabila *employee engagement* meningkat, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Semarang.
6. Variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *employee engagement* (Z) pada karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Semarang. Sehingga pada penelitian ini disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *employee engagement*. *Employee engagement* berperan sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan antara variabel independen gaya kepemimpinan dan variabel dependen

kinerja karyawan. Dengan kata lain, sebagian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terjadi secara langsung, sementara sebagian lainnya melalui *employee engagement*.

7. Variabel *work-life balance* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *employee engagement* (Z) pada karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Semarang. Sehingga pada penelitian ini disimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung dengan melalui *employee engagement*. *Employee engagement* berperan sebagai *full mediation* dalam hubungan antara variabel independen *work-life balance* dan variabel dependen kinerja karyawan. Dengan kata lain, variabel *work-life balance* tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan tanpa melalui *employee engagement*.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka terdapat beberapa saran dari penulis, yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel gaya kepemimpinan, pada indikator kemampuan pimpinan mendelegasikan tugas atau waktu memiliki nilai rata-rata paling kecil. Maka, terdapat saran dari peneliti yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi perusahaan. Pimpinan dapat mengadakan pertemuan rutin untuk mengevaluasi progres pekerjaan dan mengatasi hambatan yang dialami karyawan serta melakukan analisis beban kerja untuk

mengetahui apakah ada karyawan yang menerima tugas berlebihan atau kurang.

2. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel *work-life balance*, pada indikator *time balance* memiliki nilai rata-rata paling kecil. Maka, terdapat saran dari peneliti yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi perusahaan. Perusahaan dapat menciptakan program yang mendukung *work-life balance* karyawannya dengan menerapkan kebijakan *no work after hours* yang berarti melarang karyawan untuk lembur di luar jam kerja. Penerapan waktu kerja yang lebih fleksibel atau opsi kerja jarak jauh seperti *work from home*. Selain itu, perusahaan dapat menawarkan program kesejahteraan karyawan di tempat kerja seperti misalnya layanan konseling, pengecekan kesehatan rutin, dan penyediaan akses ke fasilitas olahraga seperti diskon keanggotaan gym. Dengan begitu akan mendukung keseimbangan kehidupan dan kerja para karyawannya.
3. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel *employee engagement*, pada indikator *dedication* memiliki nilai rata-rata paling kecil. Maka, terdapat saran dari peneliti yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi perusahaan. Perusahaan dapat membangkitkan semangat karyawan dengan memberikan penghargaan atas setiap pencapaian yang diperoleh karyawan dalam pekerjaannya, yang akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih maksimal. Selain itu, perusahaan juga dapat

mengadakan *challenge* untuk pemilihan karyawan atau divisi terbaik setiap bulan, di mana pemenangnya akan mendapatkan penghargaan.

4. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan, pada indikator pengukuran kuantitas memiliki nilai rata-rata paling kecil. Maka, terdapat saran dari peneliti yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi perusahaan. Perusahaan dapat mengadakan pelatihan peningkatan keterampilan karyawan dalam hal teknis maupun manajemen waktu. Kemudian dapat memberikan apresiasi bagi karyawan yang mencapai target agar mereka lebih termotivasi.
5. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya, yaitu diharapkan dapat melakukan pengembangan konsep penelitian dengan mengangkat variabel lainnya yang mampu memediasi atau memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian dengan topik ini dapat terus dikembangkan dan disempurnakan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup populasi yang dijadikan sebagai objek penelitian, sehingga memudahkan dalam pengumpulan data dan informasi. Dengan melaksanakan penelitian serupa pada objek penelitian lain akan dapat digunakan sebagai perbandingan pada penelitian lainnya.