BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 108 responden yang merupakan karyawan PT Jekael Invesco. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non probability sampling. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan *Job satisfaction* terhadap *Employee wellbeing*. Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Employee wellbeing* pada karyawan PT Jekael Invesco. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, maka semakin baik pula *Employee wellbeing* yang dirasakan. Karyawan yang mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, memiliki waktu yang cukup bersama keluarga, serta mampu menjalankan pekerjaan tanpa mengorbankan kebahagiaan pribadi cenderung memiliki kondisi kesejahteraan yang lebih baik.
2. *Job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Employee wellbeing* pada karyawan PT Jekael Invesco. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula *Employee wellbeing*. Kepuasan terhadap pekerjaan yang memberikan pengalaman bermanfaat, kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, arahan dan dukungan atasan, kesempatan promosi, serta hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan pengalaman kerja yang positif dan mendukung kesejahteraan karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan *Job satisfaction* merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan *Employee wellbeing* pada karyawan Jekael Invesco. *Work Life Balance* memberikan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan *Job satisfaction* berdasarkan nilai thitung masing-masing variabel. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta kepuasan terhadap berbagai aspek pekerjaan merupakan bagian penting dalam menciptakan kondisi kesejahteraan yang lebih baik.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dapat menjadi pertimbangan dalam menginterpretasikan hasil penelitian, yaitu sebagai berikut.

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT Jekael Invesco dengan jumlah responden sebanyak 108 orang, sehingga hasil penelitian belum

tentu dapat digeneralisasikan pada seluruh karyawan perusahaan lain yang memiliki karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, dan kondisi organisasi yang berbeda.

2. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel, yaitu *Work Life Balance* sebagai variabel independen pertama, *Job satisfaction* sebagai variabel independen kedua, dan *Employee wellbeing* sebagai variabel dependen. Sementara itu, masih terdapat berbagai faktor lain yang berpotensi memengaruhi *Employee wellbeing*, seperti beban kerja, stres kerja, burnout, employee engagement, organizational support, psychological capital, kompensasi, maupun lingkungan kerja yang belum dikaji dalam penelitian ini.
3. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner dengan metode self-report, sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi, pengalaman, dan tingkat kejujuran masing-masing responden. Kondisi tersebut memungkinkan adanya subjektivitas maupun bias dalam pengisian kuesioner.
4. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional, sehingga data hanya menggambarkan kondisi responden pada satu periode waktu tertentu. Oleh karena itu, penelitian ini belum dapat menggambarkan perubahan *Work Life Balance*, *Job satisfaction*, maupun *Employee wellbeing* yang mungkin terjadi seiring dengan perubahan kondisi pekerjaan dan lingkungan organisasi.

5. Penelitian ini hanya menguji pengaruh *Work Life Balance* dan *Job satisfaction* secara langsung terhadap *Employee wellbeing*. Oleh karena itu, penelitian ini belum menguji kemungkinan adanya variabel mediasi atau moderasi yang dapat menjelaskan mekanisme hubungan antarvariabel secara lebih mendalam.

C. Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan implikasi teoritis bahwa konsep *Work Life Balance* dapat menjelaskan kondisi *Employee wellbeing* pada karyawan PT Jekael Invesco. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam mengatur waktu, menjaga keterlibatan dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi, serta memperoleh kepuasan dari kedua aspek tersebut berperan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *Job satisfaction* memiliki peran dalam meningkatkan *Employee wellbeing*. Kepuasan yang diperoleh melalui pekerjaan, gaji dan imbalan, supervisi, kesempatan promosi, serta hubungan dengan rekan kerja dapat menciptakan pengalaman kerja yang positif bagi karyawan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan *Employee wellbeing*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan tidak hanya berkaitan dengan kondisi di lingkungan pekerjaan, tetapi juga

dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan kehidupan pribadi serta tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Secara praktis, hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Jekael Invesco perlu memperhatikan *Work Life Balance* dan *Job satisfaction* sebagai bagian dari upaya meningkatkan *Employee wellbeing* karyawan. Perusahaan dapat mempertahankan kondisi yang memungkinkan karyawan memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi dan keluarga, mengatur beban serta jadwal kerja secara proporsional, dan memberikan ruang bagi karyawan untuk beristirahat secara memadai.

Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan *Job satisfaction* melalui pemberian imbalan yang sesuai, sistem penggajian yang adil, dukungan dan arahan dari atasan, kesempatan promosi yang transparan dan berdasarkan prestasi, serta penciptaan hubungan kerja yang baik antarpegawai. Upaya tersebut diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, aman, dan mendukung kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.