

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dengan *work engagement* pada karyawan generasi milenial. Artinya, karyawan generasi milenial yang mempunyai kemampuan menyeimbangkan waktu, peran, dan tuntutan dalam bekerja, cenderung memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, ditandai dengan lebih semangat dalam bekerja, dedikasi terhadap tugas, dan fokus penuh selama menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Sebaliknya, karyawan yang mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan tersebut, cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih rendah, terutama dalam hal komitmen, dedikasi dan antusiasme terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga memperoleh nilai koefisien korelasi determinasi (R^2) sebesar 0.244, maka dapat dikatakan bahwa variabel *work life balance* memberikan sumbangan efektif sebesar 24.4% terhadap *work engagement* dan sisanya 75.6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Meskipun *work life balance* memberikan kontribusi 24.4% terhadap *work engagement*, temuan ini tetap menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat, keterlibatan dan kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Subjek

Bagi subjek, karena dari hasil penelitian menunjukkan sebagian besar subjek mempunyai *work engagement* yang sedang, disarankan untuk lebih meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan, yaitu dengan tetap menjaga kualitas hubungan sosial, meskipun karyawan sedang disibukan oleh tuntutan pekerjaan, dengan meluangkan waktu untuk berinteraksi seperti melalui pesan singkat, menanyakan kabar atau berbincang dengan orang-orang terdekat, baik di lingkungan rumah maupun sosial, dapat membantu menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan tersebut dapat berkontribusi meningkatkan *work engagement*, karena dukungan sosial yang positif mampu memperkuat semangat dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Disarankan agar penelitian selanjutnya mengkaji faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi *work engagement* seperti *Social Exchange*, *Work Environment*, *Goal setting*, dan *Job Crafting*. Selain itu, pengembangan metode penelitian dan instrumen pengukuran yang akan digunakan dalam penelitian perlu diperhatikan agar hasil yang diperoleh lebih optimal, serta pemilihan subjek hendaknya dilakukan secara lebih cermat untuk memastikan kesesuaian dengan tujuan dan fokus penelitian.