

BAB V

Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara *workplace well-being* dan *work engagement* pada karyawan di industri kreatif. Hasil tersebut menggambarkan jika semakin tinggi *workplace well-being* maka semakin tinggi *work engagement* pada karyawan. Sebaliknya jika semakin rendah *workplace well-being* maka semakin rendah *work engagement* pada karyawan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa *workplace well-being* berkontribusi sebesar 75,5% terhadap *work engagement*, sementara 24,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Selain itu, mayoritas subjek berada dalam kategori tinggi untuk *workplace well-being* dan kategori sedang untuk *work engagement*.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan Industri Kreatif

Mengingat ditemukannya kesenjangan antara tingkat *workplace well-being* yang sudah berada pada kategori tinggi (74,3%) namun belum diikuti oleh *work engagement* yang setara — karena mayoritas subjek (58,7%) masih berada pada kategori sedang — perusahaan disarankan untuk tidak hanya berfokus pada pemenuhan kesejahteraan di tempat kerja, tetapi juga perlu

menelaah faktor lain yang menghambat transformasi kesejahteraan tersebut menjadi keterlibatan kerja yang optimal. Perusahaan dapat mempertimbangkan program-program yang secara khusus menasar penguatan sumber daya psikologis karyawan (misalnya pelatihan *self-efficacy* atau *resilience training*), khususnya pada karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun yang mendominasi sampel penelitian ini (31,7% berada pada masa kerja 3 tahun), mengingat kelompok masa kerja awal ini menurut Mewengkang dan Panggabean (2016) cenderung rentan memiliki *work engagement* yang belum optimal meski kondisi kesejahteraan kerjanya sudah baik.

2. Bagi Karyawan Industri Kreatif

Karyawan disarankan untuk tidak semata-mata bergantung pada kondisi kesejahteraan yang disediakan organisasi, mengingat hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace well-being* yang tinggi tidak serta-merta diikuti oleh *work engagement* yang tinggi pula. Karyawan perlu turut mengembangkan sumber daya personal seperti keyakinan diri (*self-efficacy*) dan ketahanan terhadap tekanan kerja (*resilience*), sebagai pelengkap dari kesejahteraan yang telah difasilitasi oleh perusahaan, agar keterlibatan kerja dapat berkembang secara lebih optimal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Beberapa saran metodologis diajukan berdasarkan temuan dan keterbatasan penelitian ini. Pertama, mengingat nilai koefisien determinasi

($R^2 = 0,755$) dalam penelitian ini tergolong sangat besar dibandingkan penelitian sejenis (Siswanto & Putri, 2025; Zamralita & Wilis, 2023), yang berpotensi disebabkan oleh penggunaan metode *self-report* pada kedua variabel dalam satu waktu pengambilan data, peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan desain pengukuran yang dapat meminimalkan *common method bias*, misalnya dengan memisahkan waktu pengisian kedua skala atau melibatkan sumber data tambahan seperti penilaian dari atasan langsung. Kedua, mengingat penelitian ini menemukan bahwa tingginya *workplace well-being* belum sepenuhnya berbanding lurus dengan tingginya *work engagement*, penelitian selanjutnya perlu turut mengkaji peran *personal resources* (seperti *self-efficacy*, *optimism*, *resilience*, dan *self-esteem*) sebagai variabel tambahan maupun moderator, untuk melihat apakah sumber daya personal tersebut dapat menjelaskan varians *work engagement* yang belum dijelaskan oleh *workplace well-being* semata. Ketiga, penelitian ini didominasi oleh subjek dari subsektor Desain Interior (10,8%) dan masa kerja 3 tahun (31,7%), sehingga penelitian selanjutnya disarankan memperluas dan meratakan proporsi subjek antar-subsektor industri kreatif serta antar-kelompok masa kerja, agar hasil penelitian dapat digeneralisasi secara lebih representatif. Selain itu, disarankan pula untuk mengumpulkan data demografis tambahan seperti jenis kelamin, serta menggunakan metode pengambilan data yang lebih beragam (tidak hanya daring) untuk meminimalkan bias *self-selection*.