

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Keterikatan Karyawan, Keseimbangan Hidup-kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BJB Syariah Cabang Cirebon, menandakan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan, semakin baik kinerja yang dihasilkan.
2. Keseimbangan Hidup-Kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa walaupun keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional berperan dalam meningkatkan kinerja, faktor ini tidak cukup kuat untuk memberikan dampak yang signifikan secara statistik.
3. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa lingkungan dan nilai-nilai yang diterapkan di tempat kerja memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan.
4. Secara simultan, keterikatan karyawan, Keseimbangan Hidup-Kerja, dan budaya kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menegaskan bahwa kombinasi dari ketiga faktor

tersebut dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kinerja di Bank BJB Syariah Cabang Cirebon.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian terdapat adanya pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara Keseimbangan Hidup-Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB Syariah Cabang Cirebon, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada peneliti lain dan kepada pihak bank. Diantaranya:

1. Peneliti lain disarankan untuk melakukan studi lanjutan yang lebih mendalam dengan mempertimbangkan faktor-faktor moderasi dan mediasi, seperti keterikatan karyawan dan budaya kerja, yang telah terbukti memiliki pengaruh lebih signifikan terhadap kinerja. Penelitian kualitatif yang melibatkan wawancara dengan karyawan juga dapat memberikan wawasan tentang bagaimana mereka memandang keseimbangan hidup-kerja dan tantangan yang dihadapi dalam mencapainya. Melakukan penelitian lanjutan dengan pendekatan kuantitatif yang lebih besar dan melibatkan lebih banyak variabel, seperti kepuasan kerja, motivasi, dan faktor eksternal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian lanjutan akan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang hubungan antar variabel dan bagaimana mereka saling mempengaruhi dalam konteks yang lebih luas.
2. Bank BJB Syariah disarankan untuk mengevaluasi kebijakan dan program yang ada terkait keseimbangan hidup-kerja, termasuk memberikan dukungan yang lebih besar bagi karyawan dalam mencapai keseimbangan

ini. Hal ini bisa mencakup penyediaan fleksibilitas kerja, program kesejahteraan, dan pelatihan manajemen waktu. Dengan pendekatan yang lebih holistik dan dukungan yang tepat, diharapkan pengaruh positif Keseimbangan Hidup-Kerja dapat lebih signifikan terhadap Kinerja Karyawan di masa depan.

Melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan keseimbangan hidup-kerja yang ada di perusahaan. Jika kebijakan yang ada tidak memberikan pengaruh signifikan, hal ini perlu ada perubahan desain atau implementasi. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan hidup-kerja tidak berpengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa meskipun kebijakan itu ada, pelaksanaannya tidak tepat atau tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut perlu untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap keseimbangan hidup-kerja.

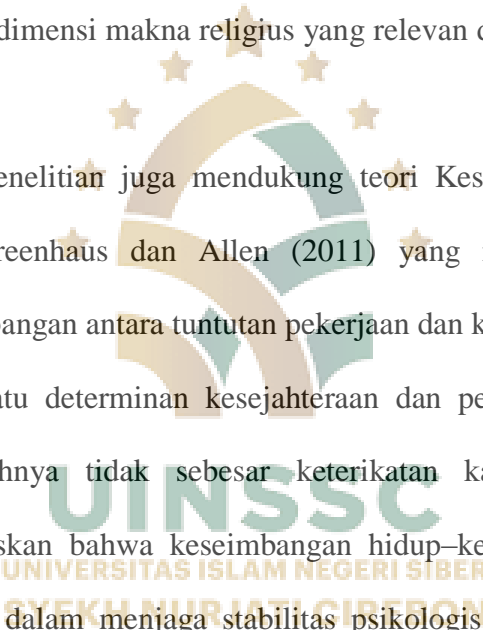
C. Implikasi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER
SYEKH NURJATI CIREBON

Berikut adalah beberapa poin implikasi penelitian terkait pengaruh keterikatan karyawan, keseimbangan hidup-kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan:

1. Implikasi Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan ilmu ekonomi syari'ah dan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kajian perilaku organisasi pada lembaga keuangan berbasis syariah.

- 
- a. Hasil penelitian memperkuat teori Keterikatan Karyawan yang dikemukakan oleh Kahn (1990), bahwa keterlibatan emosional dan psikologis individu dalam pekerjaan mampu meningkatkan performa kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi perbankan syariah, keterikatan karyawan tidak hanya bersumber dari faktor emosional dan sosial, tetapi juga dari nilai spiritual yang terkandung dalam pekerjaan. Hal ini memperluas konsep keterikatan dengan dimensi makna religius yang relevan dengan budaya organisasi syariah.
 - b. Hasil penelitian juga mendukung teori Keseimbangan Hidup–Kerja oleh Greenhaus dan Allen (2011) yang menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai salah satu determinan kesejahteraan dan performa kerja. Meskipun pengaruhnya tidak sebesar keterikatan karyawan, penelitian ini menegaskan bahwa keseimbangan hidup–kerja tetap menjadi aspek penting dalam menjaga stabilitas psikologis dan motivasi karyawan pada sektor perbankan yang menuntut tanggung jawab tinggi.
 - c. Penelitian ini memperkuat teori Budaya Organisasi yang dikemukakan oleh Schein (2010), bahwa budaya kerja yang kuat dan adaptif menjadi fondasi pembentukan perilaku kerja yang efektif. Budaya organisasi yang menekankan nilai profesionalitas, integritas, dan kolaborasi dalam bingkai nilai-nilai syariah terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya pemahaman

tentang bagaimana nilai-nilai keislaman dan profesionalisme dapat diintegrasikan dalam kerangka budaya organisasi modern.

Selain itu, secara teoritis, hasil penelitian ini juga memberikan bukti empiris bahwa keterikatan karyawan menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja. Hal ini memberikan arah baru bagi pengembangan model manajemen kinerja di lembaga keuangan syariah, yang perlu menempatkan aspek psikologis dan emosional karyawan sebagai pusat strategi peningkatan performa organisasi.

2. Implikasi Praktis

- a. Mengingat bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, perusahaan perlu mengembangkan dan meningkatkan program-program yang dapat meningkatkan keterikatan karyawan, seperti pelatihan dan pengembangan karir, pengakuan terhadap prestasi, serta komunikasi yang terbuka. Keterikatan yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan berusaha lebih dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
- b. Keseimbangan hidup-kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa perusahaan perlu merevaluasi kebijakan atau inisiatif yang difokuskan pada keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini dikarenakan keseimbangan yang ditawarkan tidak sesuai dengan kebutuhan atau harapan karyawan, atau karyawan lebih memprioritaskan aspek lain

(seperti keterikatan atau budaya kerja) daripada keseimbangan hidup-kerja saat mengevaluasi kinerja.

- c. Hasil penelitian menunjukkan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan harus fokus pada menciptakan dan mempertahankan budaya kerja yang positif dan mendukung, termasuk nilai-nilai kolaborasi, inovasi, dan kepercayaan. Budaya kerja yang baik dapat menstimulasi karyawan untuk berkontribusi lebih dalam, meningkatkan tingkat keterlibatan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja tinggi.
- d. Perusahaan sebaiknya mengintegrasikan upaya untuk meningkatkan keterikatan karyawan dan budaya kerja dalam strategi sumber daya manusia (SDM) yang lebih holistik. Keterikatan dan budaya kerja yang kuat saling berinteraksi dan dapat saling mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga pendekatan terintegrasi dapat lebih efektif.
- e. Penelitian ini menyarankan pentingnya menggunakan indikator kinerja yang lebih holistik yang tidak hanya mengandalkan metrik kinerja teknis tetapi juga mencakup aspek keterikatan dan budaya kerja. Dengan mengakui faktor-faktor ini, perusahaan dapat memfasilitasi peningkatan kinerja yang lebih berkelanjutan dan kontekstual.

Dengan implikasi di atas, perusahaan dapat lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan memanfaatkan

temuan ini untuk merancang strategi yang lebih efektif dalam manajemen sumber daya manusia.

