

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terkait pengaruh *Work Life Balance*, Efikasi Diri, dan *Ethical Leadership* terhadap Kinerja Karyawan, dimediasi *Employee Engagement* pada UMKM di Kecamatan Purwanegara. Maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Kecamatan Purwanegara. Namun apabila *Employee Engagement* dihubungkan sebagai mediasi, maka *Work Life Balance* secara tidak langsung memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan pekerjaan dan kehidupan yang tinggi tidak menunjukkan peningkatan kinerja karyawan di tempat kerja, namun apabila karyawan tersebut merasa memiliki keterikatan karyawan terhadap UMKM maka akan menunjukkan peningkatan kinerja karyawan.
2. Efikasi Diri memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Kecamatan Purwanegara. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kepercayaan yang muncul karena yakin atas kemampuan dalam dirinya dan mampu mengatasi hambatan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi efikasi diri

maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan akan memberikan efek pada peningkatan kinerja menjadi lebih baik karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya memberikan kinerja terbaik.

3. *Ethical Leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Kecamatan Purwanegara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *ethical leadership* maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan akan memberikan efek pada peningkatan kinerja menjadi lebih baik. karena kepemimpinan mempunyai peran penting untuk mampu mendorong karyawannya untuk menerapkan nilai-nilai etika organisasi ke dalam diri masing-masing individu, sehingga tujuan organisasi dapat menjadi tujuan bersama dan memungkinkan kinerja karyawan akan ada peningkatan.
4. *Work Life Balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* UMKM di Kecamatan Purwanegara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance* maka akan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam UMKM, UMKM yang mendorong keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung meningkatkan keterlibatan karyawan dan produktivitas secara keseluruhan. Jika UMKM dapat mendorong *employee engagement* maka keterlibatan karyawan akan memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, retensi karyawan, dan profitabilitas.

5. Efikasi Diri memiliki pengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* UMKM di Kecamatan Purwanegara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka akan meningkatkan *employee engagement* pada karyawan UMKM. Artinya individu yang merasa yakin dan mampu dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas, mengatasi tantangan, dan mencapai tujuan, cenderung lebih terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka.
6. *Ethical Leadership* memiliki pengaruh signifikan *Employee Engagement* UMKM di Kecamatan Purwanegara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi ethical leadership maka akan meningkatkan employee engagement pada karyawan UMKM. Pemimpin yang bertindak sebagai teladan menjadi sumber pedoman etika yang sangat penting bagi karyawan, dan pada saat yang sama, mereka harus bertanggung jawab terhadap pengembangan moral suatu organisasi. Pemimpin yang menerapkan ethical leadership maka mampu mendorong karyawannya untuk menerapkan nilai-nilai etika perusahaan ke dalam diri masing-masing individu, sehingga tujuan perusahaan dapat menjadi tujuan bersama dan memungkinkan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam UMKM.
7. *Employee Engagement* dapat memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Kecamatan Purwanegara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance* maka akan

meningkatkan kinerja karyawan dan *employee engagement* pada karyawan UMKM. Karena H1 ditolak tetapi H7 diterima yang menandakan bahwa hal tersebut berarti *work life balance* yang dimiliki karyawan tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan, namun harus melalui *employee engagement* yang menjadi pengaruh antara *work life balance* yang dimiliki terhadap kinerja karyawan.

8. *Employee Engagement* tidak dapat memediasi pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Kecamatan Purwanegara. Hal ini memberikan penjelasan bahwa tinggi rendahnya seseorang pada keyakinan atas kemampuan dalam dirinya yang ada pada kehidupan pribadi karyawan UMKM yang berada di Kecamatan Purwanegara tidak akan memberikan pengaruh pada efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sekalipun. Ini artinya ada kemungkinan variabel efikasi diri bisa berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tanpa melalui variabel *employee engagement*.
9. *Employee Engagement* tidak dapat memediasi pengaruh *Ethical Leadership* terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Kecamatan Purwanegara. Ini artinya ada kemungkinan variabel *ethical leadership* bisa berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tanpa melalui variabel *employee engagement* atau mungkin ada variabel lain yang bisa memediasi pengaruh *ethical leadership* terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan penjelasan bahwa variabel *employee engagement* tidak dapat memediasi pengaruh *ethical leadership*

terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan yang dilakukan oleh karyawan UMKM di Kecamatan Purwanegara tidak dapat memediasi pengaruh *ethical leadership* yang dilakukan oleh pimpinan terhadap kinerja karyawan UMKM Kecamatan Purwanegara.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

- 1) Temuan ini diharapkan mendukung pengembangan model penelitian, pandangan penelitian sebelumnya, dan dapat memberikan wawasan lebih lanjut. Kemudian dapat berkontribusi pada literatur *employee engagement* dengan memasukan kinerja karyawan sebagai hasil akhir yang berkaitan dengan *work life balance*, efikasi diri, dan *ethical leadership*.
- 2) Penelitian terdahulu belum ada yang membahas *work life balance*, efikasi diri, dan *ethical leadership* yang menyatakan dampak *employee engagement* terhadap perilaku terkait karyawan yaitu kinerja karyawan. Temuan pada penelitian ini menemukan adanya peran mediasi *employee engagement* pada *work life balance* terhadap kinerja karyawan.
- 3) Penelitian ini mengungkapkan bahwa perilaku *employee engagement* (keterikatan karyawan) dapat mempengaruhi karyawan untuk dapat menunjukkan meningkatnya sikap kinerja karyawan di tempat kerja pada konteks UMKM.

2. Implikasi Praktis

Temuan ini memiliki implikasi praktis bagi pemilik UMKM dan karyawan UMKM untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan potensi internal karyawan dan dorongan dari Pemimpin UMKM agar meningkatnya kinerja dan pekerjaan dapat selesai dengan baik, tepat dan agar efisien dalam melaksanakan pekerjaannya.

- 1) *Ethical leadership* memberikan pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan UMKM, dapat dilihat dari nilai *original sample* yang berkontribusi sebesar 0,240. *Ethical leadership* memiliki peran besar dan signifikan karena pemimpin yang menunjukkan kepemimpinan etis akan membentuk budaya perusahaan yang lebih sejalan dengan nilai-nilai etis. UMKM dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan *ethical leadership*, ini dapat memengaruhi perilaku dan keputusan karyawan dalam organisasi, menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa didukung dan termotivasi yang hasilnya karyawan dapat berkinerja dengan baik.
- 2) Efikasi diri memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan UMKM, dapat dilihat dari nilai *original sample* yang berkontribusi sebesar 0,238. Efikasi diri memiliki peran besar dan signifikan karena karyawan yang memiliki tingkat efikasi

diri yang tinggi cenderung lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Keyakinan diri yang kuat mendorong mereka untuk menghadapi tantangan dengan sikap yang lebih positif dan tekun dalam mencapai tujuan kerja mereka, maka kinerja karyawan akan meningkat.

- 3) *Work Life Balance* memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh *employee engagement* pada karyawan UMKM, dapat dilihat dari nilai *original sample* yang berkontribusi sebesar 0,105. *Work life balance* dan *employee engagement* memiliki peran signifikan kepada karyawan. UMKM dapat meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimediasi oleh tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi dapat memengaruhi kualitas kinerja secara keseluruhan. Karyawan yang merasa seimbang secara emosional dan waktu akan lebih mampu untuk memberikan kinerja yang lebih baik.

C. Keterbatasan dan Saran Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama pada saat menggunakan metode penyebaran angket kuesioner dilakukan secara langsung yaitu dengan kertas sehingga waktu yang diperlukan untuk mengumpulkan kuesioner memakan waktu yang lama. Kedua, dalam studi ini tidak ada pertanyaan terbuka yang dapat memberikan wawasan tambahan tentang alasan khusus dibalik pilihan jawaban yang dipilih oleh responden, sehingga pengetahuan peneliti terbatas terhadap alasan yang mendasari pilihan mereka. Ketiga, penelitian ini menemukan hubungan antar variabel yang dihipotesiskan tidak signifikan, yaitu: H1: *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan, H8: Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan dimediasi *Employee Engagement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan, H9: *Ethical Leadership* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi *Employee Engagement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan, kaitan ini dapat diteliti ulang dimasa mendatang dengan menggunakan sampel dan metode analisis atau variabel yang berbeda. Keempat yaitu, setiap variabel yang dimasukkan dalam penelitian ini bersifat individual. Penelitian dimasa depan mungkin meneliti berbagai faktor tingkat organisasi, seperti kreativitas organisasi dan iklim organisasi.