

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS) untuk menilai pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Paid Volunteer melalui peran mediasi Kepuasan Kerja dan Employee Engagement, dapat disimpulkan beberapa temuan utama sebagai berikut.

1. Work-Life Balance memiliki kontribusi dalam meningkatkan Kinerja Paid volunteer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan tanggung jawab paid volunteering, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja paid volunteer. Paid volunteer yang mampu mengelola waktu dan energi antara kegiatan sosial dan aktivitas pribadi cenderung hadir dengan kondisi fisik dan mental yang optimal, lebih fokus, serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi selama kegiatan berlangsung.
2. *Work-Life Balance* memiliki kontribusi dalam meningkatkan Kinerja *Paid volunteer* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mampu meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Kepuasan kerja ini terutama muncul ketika peran dan tugas *paid volunteer* sesuai dengan minat serta keterampilan yang dimilikinya, sehingga mereka merasa bahagia dan termotivasi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Dengan demikian, kepuasan kerja

berperan penting sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan *Work-Life Balance* dengan peningkatan performa *paid volunteer*.

3. *Work-Life Balance* memiliki kontribusi dalam meningkatkan Kinerja *Paid volunteer* melalui *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa *paid volunteer* yang memiliki keseimbangan hidup yang baik akan menunjukkan tingkat *engagement* yang lebih tinggi, seperti rasa bangga, dedikasi, dan semangat terhadap pekerjaannya. Keterikatan emosional tersebut kemudian mendorong *paid volunteer* untuk berkontribusi lebih optimal, menyelesaikan tugas dengan tekun, serta menjaga komitmen terhadap kualitas kinerja. Dengan demikian, *Employee Engagement* menjadi penghubung penting antara keseimbangan kehidupan kerja dan peningkatan kinerja *paid volunteer*.

5.2. Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan oleh pengelola program *paid volunteer* maupun oleh peneliti pada studi berikutnya, sebagaimana dijabarkan berikut.

1. Bagi penyelenggara kegiatan *paid volunteering*, disarankan untuk memperkuat dukungan organisasi terhadap *work-life balance* para *paid volunteer*. Meskipun *paid volunteer* memiliki kebebasan dalam memilih jadwal, pihak penyelenggara perlu memastikan adanya komunikasi dan koordinasi yang baik agar jadwal kegiatan tidak menimbulkan tekanan waktu atau beban berlebih. Penyediaan fasilitas pendukung seperti area istirahat, penjadwalan yang realistis, serta *briefing* yang efisien akan membantu *paid*

volunteer menjaga keseimbangan fisik dan mental selama kegiatan berlangsung.

2. Selain itu, penyelenggara juga perlu memberikan perhatian khusus pada aspek *Involvement Balance* yang dianggap memiliki kontribusi paling tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *paid volunteer* mampu menjaga keseimbangan dalam tingkat keterlibatan mereka antara aktivitas *paid volunteering* dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, penyelenggara disarankan untuk menyediakan ruang fleksibilitas dalam menentukan peran dan intensitas keterlibatan *paid volunteer* sesuai dengan minat, kapasitas waktu, serta kondisi pribadi. Pendekatan ini tidak hanya membantu menjaga keseimbangan emosional, tetapi juga memperkuat rasa memiliki (*sense of belonging*) dan tanggung jawab terhadap kegiatan sosial. Dengan demikian, *paid volunteer* dapat tetap berpartisipasi aktif tanpa mengalami kelelahan psikologis maupun penurunan motivasi.
3. Penyelenggara juga diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan *paid volunteer*, misalnya dengan menyesuaikan pembagian tugas berdasarkan minat dan keterampilan masing-masing individu. Ketika *paid volunteer* merasa bahwa peran mereka sesuai dengan keahlian dan minat pribadi, maka tingkat kepuasan serta komitmen mereka terhadap kegiatan sosial akan meningkat. Selain itu, penyelenggara dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan kesempatan bagi *paid volunteer* untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan kecil, menyediakan umpan balik yang konstruktif, serta memastikan adanya kejelasan peran dan tujuan setiap event. Faktor-faktor tersebut terbukti

meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat hubungan yang bersifat positif antara keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan tingkat kinerja.

4. Pengelola event perlu memperkuat rasa kebersamaan, penghargaan, dan makna sosial dari setiap kegiatan *paid volunteering*. Strategi ini dapat dilakukan melalui kegiatan pengakuan prestasi *paid volunteer* atau umpan balik positif atas kinerja yang baik. Hal ini akan memperkuat dedikasi dan antusiasme *paid volunteer* untuk memberikan kontribusi terbaik pada setiap *event* yang diikuti.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan pendalaman analisis terhadap mekanisme hubungan antara Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Employee Engagement, dan Kinerja pada *paid volunteer*. Pendalaman ini dapat dilakukan dengan membandingkan hasil pada berbagai jenis event, tingkat pengalaman *paid volunteer*, atau intensitas partisipasi, sehingga pemahaman mengenai dinamika hubungan antarvariabel menjadi lebih kaya. Selain itu, penelitian lanjutan dapat menggunakan desain longitudinal untuk melihat bagaimana perubahan Work-Life Balance dan kepuasan atau engagement berkembang dari waktu ke waktu, sehingga gambaran pengaruhnya terhadap kinerja dapat diamati secara lebih akurat dan berkelanjutan.