

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction* pada karyawan tingkat supervisor PT X Bandung, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan yang juga menjadi jawaban dari rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini.

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan ini dituliskan oleh peneliti berdasarkan dengan hasil analisis yang sudah dilakukan dan menjadi jawaban dari rumusan masalah yang dituliskan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dengan hasil analisis terhadap variabel X yaitu *work life balance* dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat *work life balance* pada PT X Bandung berada pada taraf setuju dengan *grand mean* skor sebesar 3,80. Dengan begitu, juga dapat dikatakan bahwa tingkat *work life balance* pada karyawan PT X Bandung sudah baik atau sudah dapat memiliki keseimbangan yang baik antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Selain itu dimensi *satisfaction balance* memiliki kontribusi yang paling besar yaitu dengan *grand mean* skor 3,95. Pada setiap individu sudah memiliki rasa puas terhadap pekerjaan dan juga kepentingan pribadinya.
2. Berdasarkan dengan hasil analisis terhadap variabel Y yaitu *job satisfaction* (kepuasan kerja) dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat *job satisfaction* (kepuasan kerja) karyawan pada PT X Bandung berada pada taraf setuju dengan *grand mean* skor sebesar 3,86 atau dalam taraf setuju. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa tingkat *job satisfaction* pada karyawan PT X Bandung sudah baik dan memiliki sikap positif kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Dimensi yang memiliki kontribusi terbesar pada variabel Y ini adalah rekan kerja dengan *grand mean* skor sebesar 4.10. Karyawan memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja dan memiliki hubungan yang erat untuk memberikan bantuan teknis maupun tidak kepada rekan kerjanya di perusahaan.

3. Berdasarkan dengan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada PT X Bandung. Berdasarkan dengan analisis kuantitatif yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen (*work life balance*) terhadap variabel dependen (*job satisfaction*) pada PT X Bandung dengan menggunakan analisis linear sederhana. Didapatkan bahwa variabel independen (*work life balance*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (*job satisfaction*) yang didapatkan dari hasil uji F (uji simultan) dan uji t (uji pengaruh parsial). Selanjutnya, ditemukan bahwa pengaruh besaran yang diberikan oleh *work life balance* terhadap *job satisfaction* menunjukkan nilai 0,910. Nilai *adjusted R square* didapatkan bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebesar sebesar 38,8%. Sedangkan sisanya sebesar 61,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai “Pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction* karyawan di PT X Bandung” dan dari kesimpulan yang sudah dijabarkan diatas, peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan kepada pihak PT X Bandung, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *time balance* yang dimiliki oleh karyawan masih melihat hasil yang rendah dengan nilai 3.66. Penyebab yang ditemukan karena karyawan masih belum memiliki waktu yang cukup untuk menjalankan tanggung jawab pribadinya tanpa harus memikirkan tanggung jawab pekerjaannya dan sebaliknya. Perusahaan diharapkan dapat membentuk adanya kebijakan yang mendukung karyawan memiliki *work life balance* yang baik. Pendekatan ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Poulouse (2021), bahwa faktor organisasi yang dapat mempengaruhi *work life balance* salah satunya adalah adanya kebijakan perusahaan yang mendukung. Melihat permasalahan ini juga dapat didukung dengan strategi yang disampaikan oleh Fisher (2021), untuk dapat terciptanya *time balance* yang optimal dapat menerapkan strategi *simplifying* atau menyederhanakan atau

mengurangi tugas yang kurang penting dengan didasarkan pendekatan dan pertimbangan kebutuhan yang sesuai. Dengan begitu, karyawan karyawan dapat memiliki keseimbangan antara pekerjaan dengan perannya di luar pekerjaan.

2. Dalam penelitian ini, peneliti menemukan bahwa indikator *work life balance* memperoleh nilai 3.80. Namun, ditemukan pula oleh peneliti bahwa tidak seluruh karyawan memiliki *work life balance* yang optimal. Dalam upaya meningkatkan *work life balance* pada karyawan, perusahaan dapat memberikan kebijakan dan program yang berkaitan dengan *work life balance*. Hal ini didukung oleh pendapat Poulouse (2021) yang menjelaskan bahwa dukungan organisasi diperlukan untuk dapat mengoptimalkan *work life balance* karyawan dengan dibuatnya kebijakan atau program yang bersangkutan. Contoh program yang dapat dibentuk oleh perusahaan seperti adanya pelatihan mengenai cara bagaimana karyawan mengatur waktu untuk tetap memiliki kehidupan seimbang disaat memiliki tanggung jawab yang besar dalam pekerjaan namun tetap memiliki kehidupan diluar pekerjaan. Lalu, perusahaan juga dapat mengadakan program - program diluar pekerjaan untuk mendorong gaya hidup sehat seperti diadakan kegiatan olah raga bersama dan *outing* berkala. Kebijakan dan program tersebut diharapkan dapat menciptakan keseimbangan kehidupan kerja karyawan yang baik dan meningkatkan *job satisfaction* yang optimal.
3. Masih terdapat karyawan yang merasa belum memiliki rasa puas dengan hasil kerjanya dan juga sering memiliki permasalahan-permasalahan pada pekerjaan ataupun masalah pribadi yang menggangu untuk menjalankan masing-masing tanggung jawab. Hal ini dapat mempengaruhi bagaimana *work life balance* dan *job satisfaction* pada karyawan. Oleh karena itu, diperlukan adanya peran *human resources department* untuk membantu karyawan-karyawan dalam menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan dan peran tersebut dapat berupa penyediaan fasilitas konseling kepada para karyawan. Hal ini juga sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Poulouse (2021) bahwa kesejahteraan psikologis masing individu dan dukungan dari organisasi sangatlah dibutuhkan. Diharapkan dengan adanya

fasilitas konseling, perusahaan dapat menghindari dampak negatif dari ketidak seimbangan kepuasan kerja seperti adanya rasa tidak puas terhadap hasil kerjanya, tidak dapat menyikapi tekanan, dan keluar dari perusahaan karena merasa tidak dapat memenuhi kewajibannya.

4. Ditemukan pada penelitian ini bahwa dimensi pengawasan pada hasil penelitian masih rendah. Permasalahan yang ditemukan disebabkan oleh kurang optimalnya komunikasi antara atasan dan bawahan. Gretchen Rubin (2020) mengatakan bahwa salah satu strategi untuk dapat meningkatkan *job satisfaction* adalah membuat komunikasi menjadi lebih mudah. Oleh karena itu, diperlukan adanya fasilitas komunikasi yang optimal dari perusahaan. Perusahaan dapat menggunakan aplikasi yang juga digunakan oleh seluruh karyawan agar seluruh *work in progress* serta kelancaran komunikasi baik antar karyawan maupun terhadap atasan yang sedang dan telah berlangsung dapat dipantau dengan baik. Dengan begitu, kesalahpahaman antar karyawan maupun atasan dapat diantisipasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliya, G. R., & Romat Saragih. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA, Vol.4 No.3*.
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021, April 3). Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur. *Buku Abstrak Seminar Nasional “Memperkuat Kontribusi Kesehatan Mental dalam Penyelesaian Pandemi Covid 19: Tinjauan Multidisipliner”*.
- Ariawaty, R. R. N., & Cahyani, M. D. (2019). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP WORK-LIFE BALANCE KARYAWAN. *Bisnis dan Manajemen (Bisma), Vol.13 No.2*, 97-104.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management: Improve Business Performance Through Strategic People Management*. Kogan Page.
- Asari, A. F. (2022). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN. *Ilmu Manajemen, Vol.10*.
- Aurantia Marina, & Rusma Rizal. (2020, Januari). PENGARUH WORK OF LIFE TERHADAP JOB SATISFACTION DI LINGKUNGAN PEGAWAI PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN. *Jurnal Admika, Volume 6*, 1.
- Dira, A. A., Aini Kusniawati, & Ali Muhidin. (2020, Juni). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN TEAMWORK TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Business Management and Entrepreneurship Journal, 2*.
- Endeka, R. F., Wihelmina Rumawas, & Tinneke Tumbel. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity, Vo.1*(No.5).

- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020, Juni). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.XYZ. *Mitra Manajemen(JMM Online)*, Vol.4 No.6.
- Halomoan, C. W. (2022). PENGARUH CITRA MEREK, PERSEPSI HARGA DAN PROMOSI ONLINE TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MINUMAN KOPI (Studi Kasus di Din's Coffe Roastery Pulo Gebang). <http://repository.stei.ac.id/9425/>
- Herlinda Mar'atushollihah, Wawan priyanto, & Damayani, A. T. (2019). Pengembangan Media Pembelajaran Tematik Ular Tangga Berbagai Pekerjaan. *Mimbar PGSD Undiksha*, Vol.7 No.3(Vol. 7 No. 3 (2019): Oktober). <https://doi.org/10.23887/jjpgsd.v7i3.19411>
- Hisbullah, & Firman. (2019, November 30). PENERAPAN MODEL PEMBELAJARAN SNOWBALL THROWINGDALAM MENINGKATKAN HASIL BELAJAR ILMU PENGETAHUAN ALAM DI SEKOLAH DASAR. *CJPE: Cokroaminoto Journal of Primary Education*, Vol.2 No.2(Vol. 2 No. 2 (2019): Mei - Oktober 2019), 100 - 113. <https://doi.org/10.30605/cjpe.222019.231>
- Janna, N. M. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS.
- Jeniy Indriyani, Aini Kusniawati, & Kader, M. A. (2020, Desember). PENGARUH SELF ESTEEM DAN SELF EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada pegawai RSUD Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship*, Vol.2 No.4.
- Mubarak, N. D. (2021). PENGARUH DIMENSI WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA : STUDI PADA KARYAWAN BANK BTN KANTOR CABANG MALANG. Retrieved 2023, from <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/188110/>
- Niken Nanincova. (2019). pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro. *AGORA*, Vol.7 No.2.
- Perengki Susanto, Hoque, M. E., Taslima Jannat, Bamy Emely, Zona, M. A., & Md Asadul Islam. (2022, June). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-

Supportive Supervisor Behaviors. *Front.Psychol*, 13. 10.3389/fpsyg.2022.906876

Putri, F. K., Tumbel, A. L., & Woran Djemly. (2021). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KEPUASAN PELANGGAN TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN PADA PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE DI MANTOS 2. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.33202>

Putri Nabila, & Amiruddin irfani. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja di PT. Sanbe Farma Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management, Vol.2 No.2*(Vol. 2 No. 2 (2022): Bandung Conference Series Business and Management). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3455>

Rahajeng, M. G. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di DKI Jakarta Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja. Retrieved 2023, from <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/1974/>

Rahayu Mardikaningsih, & Sinambela, E. A. (2021). Keragaman Produk, Lokasi dan Niat Kunjungan Ulangke Pengecer. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management, Vol.4 No.1*, 40.

Renaldo R.Lumonon, Greis M, Sendow, & Yantje Uhing. (2019, Juli). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KESEHATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TIRTA INVESTAMA (DANONE) AQUA AIRMADIDI. *Jurnal EMBA, Vol.7*(No.4), Hal 4671-4680.

Rini Fitriantini, Agusdin, & Siti Nurmayanti. (2020, Maret). PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION TENAGA KESEHATAN BERSTATUS KONTRAK DI RSUD KOTA MATARAM. *Jurnal Distribusi*, 8, No1, 23-38.

Ritta Stiayati, & Elok Hikmawati. (2020, Mei). Strategi Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. *Forum Ilmiah, Vol.17 No.2*.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Syskadiana Sari. (2019). PENGARUH KELOMPOK REFERENSI, ONLINE CUSTOMER REVIEW DAN CITRA MEREK TERHADAP MINAT BELI DAN KEPUTUSAN PEMBELIAN (Studi Pada Konsumen Generasi Milenial Natasha Skin Clinic Center).
- TribunNews.com. (2023, Maret Rabu, 1 Maret). *Survei Menunjukkan bahwa Para Pekerja di Indonesia Memprioritaskan Work Life Balance di Pascapandemi*. Tribun News. Retrieved 2023, from <https://www.tribunnews.com/nasional/2023/03/01/survei-menunjukkan-bahwa-para-pekerja-di-indonesia-memprioritaskan-work-life-balance-di-pascapandemi>
- Wang, K. (2021). Pengaruh Talent Management dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Akademis.id / Kevin Wang / 22170213 / Pembimbing: Ponco Priyantono - Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie. *Kwikkiangie.ac.id*.
<http://eprints.kwikkiangie.ac.id/3159/1/awal.pdf>
- Wati, E. (2019). *KONSEP DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Academia.edu.
https://www.academia.edu/6427966/KONSEP_DASAR_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA