



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian “Analisa pengaruh *autonomy* dan *supervisor work-life support* terhadap *employee work-life balance* serta implikasinya pada *organizational pride* dan *job satisfaction*; telaah pada Kompas Gramedia” yang dilakukan peneliti dengan menggunakan teknik analisa *Structural Equation Modeling* (SEM), maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan profil responden, mayoritas responden pada penelitian ini antara lain :
 - a. Berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 81 orang atau sebesar 52%.
 - b. Berusia 30 – 40 tahun, yaitu sebanyak 62 orang atau sebesar 40%.
 - c. Pendidikan terakhir S1, yaitu sebanyak 138 orang atau sebesar 89%.
 - d. Status responden menikah, yaitu sebanyak 85 orang atau sebesar 55%.
 - e. Masa kerja 4 – 6 tahun, yaitu sebanyak 61 orang atau sebesar 39%.
 - f. Bagian pekerjaan pada divisi lain selain yang disebutkan peneliti, yaitu sebanyak 53 orang atau sebesar 34%.
 - g. Jabatan *officer / staff*, yaitu sebanyak 110 orang atau sebesar 71%.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bagi karyawan Kompas Gramedia, terdapat pengaruh positif dari *autonomy* terhadap *employee*

work-life balance dengan hasil standar koefisien 0.126 dan *p-value* < 0.05 yaitu sebesar 0.027 (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010).

3. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi karyawan Kompas Gramedia terdapat pengaruh positif dari *supervisor work-life support* terhadap *employee work-life balance* dengan hasil standar koefisien 0.784 dan *p-value* sebesar 0.000.
4. Dalam hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa bagi karyawan Kompas Gramedia terdapat pengaruh positif dari *employee work-life balance* terhadap *organizational pride* dengan hasil standar koefisien 0.352 dan *p-value* sebesar 0.002.
5. Lalu berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bagi karyawan Kompas Gramedia, terdapat pengaruh positif dari *organizational pride* terhadap *job satisfaction* dengan hasil standar koefisien 0.557 dan *p-value* sebesar 0.000.

5.2. Saran

5.2.1. Saran untuk Perusahaan

Berikut adalah beberapa saran yang peneliti dapat berikan untuk perusahaan :

1. Perusahaan diharapkan dapat memberikan *rewards* kepada karyawan sehingga karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. *Rewards* dapat diberikan berdasarkan kinerja karyawan atau berdasarkan hasil *output* yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Melalui *rewards* tersebut, karyawan akan merasa berharga dan bernilai bagi perusahaan. Lalu

berdasarkan hasil *in-depth interview* yang telah peneliti lakukan, karyawan seringkali tidak mendapat arahan yang jelas saat diberikan tugas diluar dari *job description* utama mereka. Perusahaan diharapkan dapat menjadi *role model* bagi para karyawan sehingga karyawan dapat menjadikan atasan mereka sebagai acuan dalam bekerja dan berperilaku. Perilaku atasan yang baik merupakan persepsi karyawan tentang apakah atasan mereka peka terhadap kegiatan diluar pekerjaan mereka (Baral & Bhargava (2010). Selain itu, Thomas & Ganster (1995) juga mengungkapkan bahwa *supervisor work-life balance support* merupakan perilaku atasan terhadap karyawan yang akan memungkinkan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara tanggung jawab mereka di rumah dan di tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat selalu memberikan dukungan kepada karyawan dan mengerti mengenai kebutuhan keluarga karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mendengarkan ketika karyawan berbicara mengenai kehidupan mereka, lalu atasan dapat memberikan inspirasi kepada karyawan melalui sesi *sharing* atau seminar *leadership*. Dengan demikian, karyawan menjadi terinspirasi dan termotivasi untuk sukses baik di karir maupun di keluarga.

2. Perusahaan diharapkan memberikan *title* atau ajang penghargaan seperti contohnya pemberian *title employee of the month*. Dengan adanya *title* ini, karyawan akan termotivasi untuk mendapatkan gelar tersebut dan menunjukkan kinerja terbaik mereka. Lalu dengan adanya pemberian gelar tersebut, karyawan akan merasa dihargai dan merasa bangga terhadap

perusahaan. Lalu perusahaan juga perlu untuk berlaku adil dan memperhatikan kesejahteraan karyawan sehingga karyawan merasa bernilai dimata perusahaan.

3. Terkait dengan *employee work-life balance*, perusahaan diharapkan menerapkan waktu kerja yang fleksibel (*flexy time*) kepada karyawan sehingga karyawan dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Dengan adanya penerapan *flexy time* ini, karyawan dapat mengerjakan pekerjaan mereka di rumah asalkan *output* karyawan sesuai dengan apa yang diminta perusahaan. Daipuria & Kakar (2013) mengungkapkan bahwa *work-life balance* merupakan mencari keseimbangan antara bekerja dengan kehidupan dan merasa nyaman baik dari segi pekerjaan dan komitmen keluarga. Lalu Byrne (2005) juga menegaskan bahwa keberhasilan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dapat membawa banyak manfaat seperti karyawan lebih termotivasi, produktif, dan tidak mengalami stress. Hal ini didukung oleh hasil *in-depth interview* yang telah peneliti lakukan, yaitu masih terdapat beberapa karyawan yang terlalu sibuk dengan pekerjaan mereka sehingga tidak memiliki waktu untuk berekreasi. Menurut penjelasan mereka, rekreasi diperlukan untuk menghilangkan kejenuhan dengan pekerjaan mereka di perusahaan. Karyawan juga mengungkapkan bahwa mereka menginginkan adanya *outbond* atau kegiatan semacamnya yang diadakan oleh perusahaan untuk dapat menghibur karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat memberikan kegiatan rekreasi

kepada karyawan setidaknya 6 bulan sekali yang berguna untuk meningkatkan *employee work-life balance* dalam perusahaan. Misalnya, perusahaan dapat melakukan *field trip*, *outbond*, atau *employee gathering*. Dengan demikian, karyawan dapat menghilangkan kejenuhan mereka sejenak dan juga lebih menjalin keakraban dengan sesama rekan kerja.

4. Perusahaan dapat memberikan delegasi kepada karyawan sehingga karyawan dapat menentukan bagaimana cara mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang telah penulis lakukan sebelumnya, karyawan mengungkapkan bahwa mereka ingin diberikan delegasi dalam melakukan pekerjaan mereka. Dengan adanya delegasi yang diberikan, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan nyaman sehingga tidak merasa jenuh. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat memberikan delegasi kepada karyawan sehingga karyawan merasa tidak terbebani pekerjaan mereka sendiri. Hal ini sesuai dengan definisi yang diungkapkan oleh Hackman & Oldham (1980) bahwa *autonomy* merupakan sejauh mana pekerjaan memberikan kebebasan substansial, kemandirian, dan keleluasaan karyawan yang cukup untuk merencanakan dan menentukan bagaimana mereka akan melaksanakan tugasnya. Perusahaan dapat memberikan keleluasaan misalnya dengan membiarkan karyawan mengerjakan pekerjaan diluar kantor selama *output* pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

5.2.2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti mengajukan beberapa saran bagi penelitian selanjutnya, antara lain :

1. Peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian dengan cara meneliti objek penelitian perusahaan lain untuk mengetahui beberapa variasi masalah yang terdapat dalam perusahaan. Misalnya, peneliti selanjutnya melakukan penelitian pada perusahaan *start-up* agar dapat mengetahui perbandingan antara perusahaan yang sudah bonafit dengan perusahaan *start-up* yang mayoritas karyawannya merupakan Gen Y.
2. Peneliti selanjutnya dapat menyelidiki lebih lanjut mengenai bagaimana membedakan dua dimensi dari *work-life balance* (*supervisor support* dan *employee's perceptions*) dan merancang skala yang secara akurat menangkap esensinya.
3. Peneliti selanjutnya dapat lebih memperhatikan variabel *autonomy* dan *supervisor support* karena dapat mempengaruhi *employee work-life balance* ketika perusahaan mengadopsi budaya kekeluargaan dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memberikan dukungan terhadap aktivitas antara kehidupan dan pekerjaan.
4. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan melakukan penelitian longitudinal untuk melihat apakah pelaksanaan kebijakan *work-life balance* meningkatkan *job satisfaction* dari waktu ke waktu.