



### **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 “Analisis Pengaruh *Supervisor Support* dan *Work-Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* dan *Life Satisfaction* serta Implikasinya pada *Job Performance*: Telaah pada Karyawan dalam Industri Perbankan di Tangerang” 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 adalah:
  - a. Berasal dari divisi *business promotion*, yaitu sebanyak 50 orang atau sebesar 39%.
  - b. Berjenis kelamin wanita, yaitu sebanyak 69 orang atau sebesar 53%.
  - c. Berstatus *single* atau belum menikah, yaitu sebanyak 74 orang atau sebesar 57%.
  - d. Memiliki pendidikan terakhir S1, yaitu sebanyak 88 orang atau sebesar 68%.
  - e. Berstatus karyawan tetap atau *full-time*, yaitu sebanyak 130 orang atau sebesar 100%.
  - f. Lama bekerja 1-2 tahun, yaitu sebanyak 60 orang atau sebesar 46%.
  - g. Memiliki jabatan *staff/officer*, yaitu sebanyak 71 orang atau sebesar 55%.

h. Berdomisili di Tangerang, yaitu sebanyak 130 orang atau sebesar 100%.

i. Bekerja di bank BRI, yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 32%.

2. H1: *Supervisor support* akan berpengaruh positif terhadap *work-life balance* pada karyawan dalam industri perbankan di Tangerang.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi karyawan dalam industri perbankan BUMN terdapat pengaruh positif dari *supervisor support* dalam meningkatkan *work-life balance* dengan hasil *standard coefficient* 1,568 dan *p-value* 0,000.

3. H2: *Work-life balance* akan berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan dalam industri perbankan di Tangerang.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi karyawan dalam industri perbankan BUMN terdapat pengaruh positif dari *work-life balance* dalam meningkatkan *job satisfaction* dengan hasil *standard coefficient* 0,901 dengan *p-value* 0,000.

4. H3: *Work-life balance* akan berpengaruh positif terhadap *life satisfaction* pada karyawan dalam industri perbankan di Tangerang.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi karyawan dalam industri perbankan BUMN terdapat pengaruh positif dari *work-life balance* dalam meningkatkan *life satisfaction* dengan hasil *standard coefficient* 0,798 dengan *p-value* 0,000.

5. H4: *Job satisfaction* akan berpengaruh positif terhadap *job performance* pada karyawan dalam industri perbankan di Tangerang.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi karyawan dalam industri perbankan BUMN terdapat pengaruh positif dari *job satisfaction* dalam meningkatkan *job performance* dengan hasil *standard coefficient* 0,229 dengan *p-value* 0,002.

6. H5: *Life satisfaction* akan berpengaruh positif terhadap *job performance* pada karyawan dalam industri perbankan di Tangerang.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi karyawan dalam industri perbankan BUMN terdapat pengaruh positif dari *life satisfaction* dalam meningkatkan *job performance* dengan hasil *standard coefficient* 0,699 dengan *p-value* 0,000.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Saran untuk Perusahaan

1. Hasil penelitian pada variabel *supervisor support* terdapat indikator yang menunjukkan angka *mean* paling kecil yaitu sebesar 4.88. Pada indikator ini mengatakan bahwa atasan mereka kurang meyakini bahwa mereka memiliki kewajiban sebagai anggota keluarga. Sebagai bentuk pendekatannya disarankan perusahaan untuk memperkuat budaya keluarga di dalam perusahaan misalnya dengan mengadakan *outing* yang tidak hanya mengajak karyawan tetapi juga keluarganya. Nantinya diharapkan atasan bisa lebih memperhatikan karyawan misalnya seperti dengan memberikan ucapan saat seorang karyawan baru saja melahirkan, mengirimkan papan bunga saat karyawannya menikah, dan lain

sebagainya. Kemudian, perusahaan juga dapat menyediakan fasilitas *play ground* di kantor-kantor cabang agar apabila karyawan memang harus masuk di hari Sabtu dan Minggu mereka tetap bisa memperhatikan dan mengurus anaknya dengan membawa mereka ke tempat kerja dan membiarkan mereka bermain di arena *play ground* yang telah disediakan oleh perusahaan. Nantinya, arena tersebut juga dapat digunakan oleh anak-anak dari para *customer* yang mengantri untuk melakukan transaksi.

2. Hasil penelitian pada variabel *work-life balance* terdapat indikator yang menunjukkan angka *mean* paling kecil yaitu sebesar 5.13. Pada indikator ini karyawan mengatakan bahwa saat ini mereka belum memiliki keseimbangan yang baik antara waktu yang di habiskan di tempat kerja dan di rumah. Sehingga perusahaan disarankan untuk melakukan analisa beban kerja (*workload analysis*) untuk mengetahui tingkat efektifitas dan efisiensi kerja para karyawan. Nantinya, hasil dari *workload analysis* tersebut dapat membantu perusahaan mengambil keputusan apakah harus membuat karyawannya bekerja lembur dengan diberikan kompensasi lembur atau harus menambah karyawan untuk mengurangi *over load* yang terjadi.

3. Hasil penelitian pada variabel *job satisfaction* terdapat indikator yang menunjukkan angka *mean* paling kecil yaitu sebesar 5.18. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang bahagia dalam pekerjaannya. Sehingga peneliti menyarankan agar perusahaan

memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melakukan *job rotation*.

Pada umumnya karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka untuk melakukan berbagai macam tugas, kebebasan, dan setelahnya diberi *feedback* tentang seberapa baik pekerjaan mereka. Hal tersebut dapat membuat karyawan merasa mempunyai banyak ilmu yang dapat membangun kinerja mereka.

4. Hasil penelitian pada variabel *job performance* terdapat indikator yang menunjukkan angka *mean* paling kecil yaitu sebesar 5.04. Pada indikator ini karyawan mengatakan bahwa mereka tidak terus mencari cara baru untuk meningkatkan efektifitas pekerjaannya. Sehingga perusahaan disarankan untuk menyediakan fasilitas *training* bagi karyawan untuk mengasah kemampuan yang mereka miliki serta memfasilitasi kebutuhan *skill* atau pengetahuan baru yang mereka butuhkan. Karyawan dapat diberikan kesempatan untuk mengikuti *training* internal atau eksternal yang dapat memfasilitasi kebutuhan mereka. Misalnya seperti *training beauty class* atau *service excellence* bagi karyawan *frontliner*, *training* mengenai 5C (*Character, Capacity, Capital, Collateral, dan Condition*) bagi karyawan *credit analyst* agar proses *assessment* tidak terlalu lama, dan lain sebagainya. Dukungan dari perusahaan tersebut dapat membangun kepercayaan diri karyawan yang membuat potensi mereka akan muncul.

### 5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti mengajukan saran bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel *organizational commitment* yang terdapat pada jurnal utama dalam Talukder et al., (2018) sebagai variabel endogen atau independen yang dapat mempengaruhi *job performance* selain *job satisfaction* dan *life satisfaction*.
2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan sampel dengan karakteristik berbeda seperti tidak hanya terbatas pada karyawan dalam industri perbankan di Tangerang (kota kecil) saja namun juga nantinya dapat dikembangkan dan diperluas terhadap karyawan dalam industri perbankan berdasarkan geografisnya, yaitu seperti yang berasal dari Jabodetabek atau dari luar kota besar di Indonesia.
3. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan objek penelitian yang lain dari perusahaan yang berbeda bidangnya, contohnya seperti di industri manufaktur, perusahaan *online*, penerbangan, ataupun perusahaan media. Sedangkan sampel yang lebih homogen bisa diterapkan seperti hanya akan meneliti suatu perusahaan tertentu.
4. Peneliti selanjutnya dapat melibatkan banyak perusahaan perbankan lainnya, tidak hanya terbatas pada industri perbankan BUMN saja.
5. Penelitian selanjutnya dapat fokus pada *sample* karyawan yang berstatus sudah menikah karena berdasarkan data hasil tabulasi yang telah di olah

mengenai status pernikahan responden terhadap indikator-indikator *work-life balance* dan *job performance* menunjukkan angka rata-rata lebih tinggi pada responden berstatus sudah menikah.

6. Penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel penelitian. Hal ini disebabkan apabila sampel penelitian lebih banyak, maka hasil penelitian akan lebih relevan.

UMMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA