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.

Team project ©2017
Dony Pratidana S. Hum | Bima Agus Setyawan S. IIP

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Bersarkan hasil penelitian "Analisa pengaruh *autonomy* dan *supervisor work-life balance support* terhadap *employee work-life balance*, *organizational pride*, dan *job satisfaction*; telaah pada *millennial workers* yang bekerja di industri *online travel agent* daerah Jakarta" 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. Berjenis kelamin pria sebanyak 84 orang atau sebesar 56%

    b. Berusia 26 – 30 tahun sebanyak 50 orang atau sebesar 33%,

    c. Pendidikan terakhir S1 sebanyak 140 orang atau sebesar 93%

    d. Status pernikahan yang belum menikah sebanyak 90 orang atau sebesar 60%

    e. Lama berkerja 1 – 3 tahun sebanyak 150 orang atau sebesar 100%

    f. Status karyawan tetap sebanyak 150 orang atau sebesar 100%

    g. Jabatan seorang *staff* sebanyak 150 orang atau sebesar 100%

2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bagi karyawan perusahaan *online travel agent* (Traveloka & Tiket.com) wilayah Kota

Analisa pengaruh autonomy..., Tommy Febrian Sudiarto, FB UMN, 2019

Jakarta bahwa *autonomy* memiliki pengaruh positif terhadap *employee work-life balance* dengan hasil standar koefisien sebesar 0,403 dan data dalam penelitian ini mendukung hipotesis dengan *p-value* ≤ 0,05 sebesar 0,000.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bagi karyawan perusahaan *online travel agent* (Traveloka & Tiket.com) wilayah Kota Jakarta bahwa *supervisor work-life balance support* memiliki pengaruh positif terhadap *employee work-life balance* dengan hasil standar koefisien sebesar 0,599 dan data dalam penelitian ini mendukung hipotesis dengan *p-value* ≤ 0,05 sebesar 0,000.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bagi karyawan perusahaan *online travel agent* (Traveloka & Tiket.com) wilayah Kota Jakarta bahwa *employee work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational pride* dengan hasil standar koefisien sebesar 0,985 dan data dalam penelitian ini mendukung hipotesis dengan *p-value* ≤ 0,05 sebesar 0,000.
5. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bagi karyawan perusahaan *online travel agent* (Traveloka & Tiket.com) wilayah Kota Jakarta bahwa *organizational pride* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction* dengan hasil standar koefisien sebesar 0,946 dan data dalam penelitian ini mendukung hipotesis dengan *p-value* ≤ 0,05 sebesar 0,000.

Analisa pengaruh autonomy..., Tommy Febrian Sudiarto, FB UMN, 2019

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *autonomy*, aspek AT3 yaitu Atasan tidak terlalu mengontrol dengan ketat hasil pekerjaan para karyawan, yang memiliki rata-rata atau *mean* terendah sebesar 3,733, yang artinya mayoritas responden setuju dengan pernyataan tersebut. Namun, beberapa responden merasa tidak setuju pernyataan indikator AT3. Maka peneliti memberikan saran perusahaan agar setiap karyawan diberikan kepercayaan dalam mengerjakan pekerjaannya tanpa harus diawasi dengan ketat atau berlebihan, dan diberikan kesempatan untuk dapat mengambil keputusan sendiri agar karyawan dapat berkembang dan merasa dipercayai. Diharapkan karyawan dapat meningkatkan aspek *autonomy* seperti *work method autonomy* yang berarti kemampuan seseorang memilih cara apa yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan *work schedule autonomy* yang artinya kemampuan seseorang mengatur rangkaian penyelesaian tugas (Astriana, 2010 dalam Fiscal, 2012). Menurut Merchant & Stede (2007) dalam bukunya yang berjudul *Management Control Systems* berpendapat bahwa perilaku karyawan dapat dipengaruhi oleh *autonomy*, karena *autonomy* dapat memberikan ruang berpikir yang baru dan dapat mengembangkan kreativitas serta menjadi lebih inovatif.

Analisa pengaruh autonomy..., Tommy Febrian Sudiarto, FB UMN, 2019

2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *supervisor work-life balance support*, aspek SWL2 yaitu atasan mau mendengar ketika karyawan bercerita tentang keluarganya, yang memiliki rata-rata atau *mean* terendah sebesar 3,753, yang artinya mayoritas responden setuju dengan pernyataan tersebut. Namun, beberapa responden merasa tidak setuju pernyataan indikator SWL2. Maka peneliti memberikan saran untuk atasan agar setiap atasan dapat memberikan sinyal dukungan dengan menanyakan tentang kebutuhan keluarga karyawan, atau mengungkapkan keprihatinan dan dorongan kepada karyawan yang merasa tidak memiliki keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan. *Supervisor* juga dapat memberikan bantuan, seperti jadwal pekerjaan yang lebih fleksibel (Lapierre & Allen, 2002).

3. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *employee work-life balance*, aspek WLB4 yaitu pekerjaan mereka memberikan dampak positif terhadap keluarga, yang memiliki rata-rata atau *mean* terendah sebesar 3,806, yang artinya mayoritas responden setuju dengan pernyataan tersebut. Namun, beberapa responden merasa tidak setuju pernyataan indikator WLB4. Maka peneliti memberikan saran untuk perusahaan agar tidak memberikan pekerjaan yang berlebih hingga harus dikerjakan diluar jam kerja, karena hal tersebut dapat mengganggu salah satu aspek dari *work-life balance* yaitu keseimbangan waktu, yang artinya keseimbangan tersebut berfokus pada keseimbangan waktu yang diberikan pada pekerjaan dan di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu berarti jumlah waktu yang diperoleh

Analisa pengaruh autonomy..., Tommy Febrian Sudiarto, FB UMN, 2019

seseorang ketika bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu merupakan cara yang dapat digunakan untuk menyeimbangkan waktu antara bersantai atau bekerja dan beristirahat atau berkumpul dengan keluarga. Hasil yang diharapkan dengan keseimbangan waktu adalah meningkatkan konsentrasi, meningkatnya produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja, organisasi waktu menjadi lebih baik dan mengurangi stres (McDonald & Bradley, 2005)..

4. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *organizational pride*, aspek OP1 dan OP3 yaitu mereka merasa bangga bekerja diperusahaan tempat mereka bekerja, dan mereka juga senang telah menjadi bagian dari perusahaan yang memiliki rata-rata atau *mean* terendah sebesar 3,840, yang artinya mayoritas responden setuju dengan pernyataan tersebut. Namun, beberapa responden merasa tidak setuju pernyataan indikator OP1 dan OP3. Maka peneliti memberikan saran untuk perusahaan agar meningkatkan *emotional organizational pride* dengan cara atasan lebih sering mengapresiasi dan memuji prestasi karyawan. Menurut prinsip atribusi eksternal, jika karyawan dapat dibanggakan prestasinya oleh atasan mereka, kelompok kerja mereka, atau perusahaan pada umumnya, dengan demikian *emotional organizational pride* akan meningkat. Pemicu awal yang bertanggung jawab untuk mengalami *emotional organizational pride* adalah perbandingan kognitif antara prestasi aktual perusahaan dan harapan asli karyawan tentang bagaimana tugas organisasi dipenuhi oleh perusahaan. Jika perkerjaan yang mereka lakukan mendapatkan

Analisa pengaruh autonomy..., Tommy Febrian Sudiarto, FB UMN, 2019

keberhasilan, *emotional organizational pride* muncul (Lea and Webley, 1997).

5. Pada hasil penelitian variabel *job satisfaction* yang memiliki dimensi yaitu *satisfaction by pay*, *satisfaction with promotion and advancement*, dan *satisfaction with supervisor* dapat dijabarkan, yaitu:

   a) Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi *satisfaction by pay* dalam variabel *job satisfaction*, aspek SP3 yaitu penghasilan mereka cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, yang memiliki rata-rata atau *mean* terendah sebesar 3,706, yang artinya mayoritas responden setuju dengan pernyataan tersebut. Namun, beberapa responden merasa tidak setuju pernyataan indikator SP3. Maka peneliti memberikan saran untuk perusahaan agar lebih mendorong karyawan untuk menikmati liburan, karena menurut survei yang dilakukan oleh *salary.com* dalam Kreitner & Kinicki (2008), menunjukkan bahwa 53% responden lebih memilih penambahan waktu untuk istirahat daripada kenaikan gaji. Hasil survei ini menunjukkan bahwa perusahaan harus berhenti mengukur produktivitas di dalam jumlah jam kerja karyawan dan disarankan untuk mendorong karyawan untuk menikmati waktu liburan mereka..

   b) Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi *satisfaction with promotion and advancement* dalam variabel *job satisfaction*, aspek SPR3 yaitu ada banyak pekerjaan diperusahaan mereka untuk naik jabatan, yang

Analisa pengaruh autonomy..., Tommy Febrian Sudiarto, FB UMN, 2019

memiliki rata-rata atau *mean* terendah sebesar 3,646, yang artinya mayoritas responden setuju dengan pernyataan tersebut. Namun beberapa responden merasa tidak setuju pernyataan indikator SPR3. Maka peneliti memberikan saran untuk perusahaan agar para manajer didorong untuk memantau persepsi keadilan karyawan dan berinteraksi dengan karyawan sedemikian rupa sehingga mereka merasa diperlakukan secara adil (Kreitner & Kinicki, 2008). Hal tersebut bertujuan agar kegiatan promosi telah dilaksanakan dengan jujur dan berdasarkan kemampuan karyawan sesuai dengan sistematika pelaksanaan dalam kebijakan promosi (Colquitt et al, 2013 dalam Musadieq, 2018).

c) Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi *satisfaction with supervisor* dalam variabel *job satisfaction*, aspek SS1 yaitu atasan sering memberikan apresiasi, yang memiliki rata-rata atau *mean* terendah sebesar 3,797, yang artinya mayoritas responden setuju dengan pernyataan tersebut. Namun, beberapa responden merasa tidak setuju pernyataan indikator SS1. Maka peneliti memberikan saran untuk perusahaan agar dapat sering memberikan apresiasi dan pujian kepada karyawan pada hasil pekerjaan yang baik, jika pekerjaan yang dihasilkan kurang baik, atasan diharapkan dapat memberikan apresiasi terlebih dahulu kemudian memberikan masukan kepada karyawan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi tanpa berkecil hati.

5.2.2 Saran Penelitian Selanjutnya

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

1. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan objek perusahaan dengan industri yang berbeda seperti *property, event organizer,* atau yang lainnya agar cakupan penelitian ini lebih luas lagi di sektor lainnya.
2. Peneliti selanjutnya bisa meneliti di wilayah lain seperti wilayah Tangerang Selatan, Tangerang Kabupaten, dan lain-lain agar penelitian ini memiliki cakupan wilayah yang lebih luas lagi.
3. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan ukuran demografi, status karyawan tetap atau tidak tetap, jabatan, dan umur. Sehingga hasil responden dapat lebih beragam.
4. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan dimensi lainnya pada *job satisfaction* seperti *satisfaction with coworkers, satisfaction with policy and support,* dan *satisfaction with overall job* yang dapat ditemukan pada jurnal Rutherford, Boles, Hamwi, & Madupalli (2009).

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA