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.

Perpustakaan Univeristas Multimedia Nusantara

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian hasil dari "Analisa pengaruh *autonomy, workload*, dan *work-life balance* terhadap *job performance*, telaah pada karyawan PT XYZ" maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan profil responden, pada penelitian ini mayoritas responden adalah:
    a. Berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 63 orang atau sebesar 60%
    b. Ststus responden menikah yaitu sebanyak 105 orang atau sebesar 100%
    c. Masa kerja 5-7 tahun yaitu sebanyak 50 orang atau sebesar 48%
    d. Berusia 27-30 tahun yaitu sebanyak 47 orang atau sebesar 45%
    e. Pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 86 orang atau sebesar 82%
    f. Memiliki jabatan staff yaitu sebanyak 85 orang atau sebesar 81%
2. Berdasarkan hasil hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:
    a. H_1: Variabel *autonomy* memiliki pengaruh positif terhadap variabel *job performance* pada karyawan PT XYZ. Hasil dari uji statistik yang diperoleh menunjukan tingkat signifikan dibawah 0.05. Hal tersebut didukung dengan hasil dari t_{hitung} 3.037 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1.660. Dengan tingkat signifikansi yang dihasilkan pada H_1 adalah

0.003 yang dimana angka tersebut tidak melebihi 0.05. Hal ini menunjukan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga peneliti dapat memberikan kesimpulan bahwa variabel *autonomy* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *job performance*.

b. H_2: Variabel *workload* memiliki pengaruh negatif terhadap variabel *job performance* pada karyawan PT XYZ. Hasil dari uji statistik yang diperoleh menunjukan tingkat signifikan lebih besar dari 0.05. Hal tersebut didukung dengan hasil dari t_{hitung} 0.480 lebih kecil dari t_{tabel} yaitu 1.660. Dengan tingkat signifikansi yang dihasilkan pada H_2 adalah 0.632 yang dimana angka tersebut tidak melebihi 0.05. Hal ini menunjukan adanya perbandingan terbalik dengan H_1, sehingga peneliti dapat memberikan kesimpulan bahwa variabel *workload* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *job performance*.

c. H_3: Variabel *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap variabel *job performance* pada karyawan PT XYZ. Hasil dari uji statistik yang diperoleh menunjukan tingkat signifikan dibawah 0.05. Hal tersebut didukung dengan hasil dari t_{hitung} 3.024 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1.660. Dengan tingkat signifikansi yang dihasilkan pada H_1 adalah 0.003 yang dimana angka tersebut tidak melebihi 0.05. Hal ini menunjukan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga peneliti dapat memberikan kesimpulan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *job performance*.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

berikut adalah beberapa saran yang ingin peneliti berikan untuk perusahaan:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti menyatakan terdapat satu indikator AUT 1 pada *autonomy* yang mayoritas jawaban memiliki nilai *mean* terkecil, hal tersebut menunjukan bahwa mayoritas pekerjaan mereka tidak diberikan kebebasan untuk mengambil cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Peneliti menyarankan agar perusahaan memberikan kepada karyawan aspek autonomy yang dituliskan oleh Astriana (2010) dalam Fiscal (2012) salah satunya yaitu *work method autonomy* yang dimana perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan untuk memilih sendiri metode apa yang ingin digunakan untuk dapat menyelesaikan tugasnya. *Work method* dapat diterapkan oleh perusahaan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan agar dapat mengetahui cara yang lebih efektif dalam menentukan metode apa yang ingin digunakan dalam menyelesaikan tugasnya. Dilakukannya pelatihan tersebut sebagai bentuk memberikan kesempatan pada karyawan untuk membuat metode kerja sendiri yang sesuai dengan kepribadian karyawan masing-masing.
2. Menurut Hassam *et al*, (2011) menegaskan bahwa jam kerja yang panjang karena adanya beban kerja tambahan mungkin memiliki dampak yang terbalik pada kepuasan kerja karena dalam keadaan seperti ini mengganggu kesejahteraan didalam tempat kerja. Hal ini dapat menyebabkan karyawan

mengalami tingkat stress yang tinggi yang membuat mereka kehilangan fokus dan arahan dan dapat menimbulkan situasi konflik didalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti menyatakan terdapat satu indikator WL 1 pada *workload* yang mayoritas jawaban memiliki nilai *mean* terkecil. indikator WL 1 menjelaskan pekerjaan mengharuskan karyawan untuk bekerja dengan cepat. Saran yang dapat diberikan adalah perusahaan dapat mengetahui serta menggunakan teori mengenai workload dari Lea *et al* (2012) Kocoglu *et al* (2014) suatu yang dapat diukur dalam jumlah waktu yang tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan, sebaiknya perusahaan melakukan *workload analysis* untuk mengetahui seluruh jam kerja karyawan dengan melakukan interview setiap departmen yang terdapat didalam perusahaan setelah itu melakukan perhitungan terhadap beban kerja sesuai standar perusahaan agar mengetahui mana departemen yang memiliki beban kerja yang tinggi sehimgga dapat melakukan pertambahan orang didalamnya dan diharapkan dapat meringankan beban kerja karyawan.

3. Terkait dengan *work-life balance*, menurut Dipura dan Kakar (2013) adalah keseimbangan antara perkerja dan kehidupan pribadi agar karyawan merasa nyaman antara komitmen dalam kerja dan keluarga. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti menyatakan terdapat satu indikator WLB 1 pada variabel *work-life balance* yang mayoritas jawaban memiliki nilai *mean* terkecil. Hal tersebut memicu peneliti untuk meberikan saran

kepada perusahaan untuk memberi keseimbangan antara kerjaan dah kehidupan pribadi agar karyawan merasa nyaman, sesuai yang telah dijelaskan oleh Dipura dan Kakar (2013) salah satunya perusahaan dapat menemukan cara untuk meningkatkan *work-life balance* dengan meningkatkan sebuah program. Pada saat Covid-19 ini karyawan telah memiliki *worklife balance* yang seimbang dengan work from home, namun jika wabah ini sudah selesai , kemungkinan work-life balance akan menurun lagi. Untuk tetap membuat karyawan nyaman kembali dengan merasakan *work-life balance* perusahaan sebaiknya memberikan kesempatan untuk karyawan *work from home* kembali dengan memberi maksimal hari contonya karyawan diberikan kesempatan untuk *work from home* sebanyak 7 hari dan dapat dilakukan kapan saja dalam setahun. Dalam program *work from home* dilakukan perusahaan kepada karyawan yang sangat merasa jenuh. Sebelum karyawan melakukan *work from home* sebaiknya katyawan mengajukan proposal agar perusahaan dapat memastikan karyawan mengerjakan pekerjaan dengan maksimal agar setelah dilakukannya program *work from home*, karyawan dapat kembali merasakan kenyamanan dalam bekerja.. Sebagai berikut contoh bentuk proposal work from home :

WORKING FROM HOME PROPOSAL

PART 1: SECTION 1 **Staff Member's Application**

1. Staff member details

1.1	Name: _____
1.2	Classification: _____
1.3	Supervisor: _____ _____
1.4	Organisational Unit: _____
1.5	Workplace Address: _____ _____
1.6	Work Phone No.: _____

2. What is/are your reason/s for wanting to work from home?

_____

_____

3. Describe the duties that you plan to undertake from home and how you will adapt your current role and responsibilities to perform the work from home.

_____

_____

_____

4. Do you supervise staff? _____ Yes _____ No

5. If yes, is your work reliant on your presence in the office? _____ Yes _____ No

Sumber : *Sample Form*, 2020

Gambar 5.1 contoh bentuk proposal *work from hohe*

5.2.3 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya lebih baik memperhatikan variabel *work-life balance* dan *workload* karena kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi *job performance* mereka didalam perusahaan. Perusahaan yang memberikan pekerjaan lain diluar pekerjaan utama akan menghambat mereka dalam menyelesaikan tugas utama mereka, sehingga dalam menyelesaikan tugas

utama mereka memerlukan waktu lebih dari jam kerja yang sudah ditentukan / bekerja lembur dan artinya perusahaan kurang memberikan dukungan terhadap aktivitas karyawan didalam kehidupan pribadi.

2. Peneliti dapat menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian menggunakan variasi pada objek penelitian seperti perbankan. *hospitality*, kimia farmasi, industri retail dan lainnya. Tujuan adanya variasi pada objek penelitian ini agar mengetahui apakah dalam perusahaan jasa seperti adanya masalah *autonomy, workload, dan worklife-balance* memiliki hal kesulitan yang sama jika dibandikan dengan industry lainnya.
3. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian menggunakan objek pada perusahaan *start-up* dan perusahaan konvensional. Tujuan menggunakan kedua objek tersebut agar peneliti selanjutnya dapat membandingkan untuk mengetahui perbedaan antara perusahaan *start-up* apakah memiliki masalah yang sama pada perusahaan konvesional.