



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, 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*, *supervisor work-life balance* terhadap *employee work-life balance* serta implikasinya pada *organizational pride* dan *job satisfaction*: telaah pada PT.XYZ” yang dilakukan peneliti dengan menggunakan teknik analisa *Structural Equation Model* (SEM), maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan profil responden, mayoritas responden pada penelitian ini antara lain:
 - a. Status karyawan tetap sebanyak 138 orang atau sebesar 100%
 - b. Lama bekerja 1 – 2 tahun sebanyak 123 orang atau sebesar 89.1%
 - c. Status pernikahan menikah sebanyak 78 orang atau sebesar 56.5%
 - d. Usia 26 – 31 tahun sebanyak 63 orang atau sebesar 45.7%
 - e. Jenis kelamin laki-laki sebanyak 72 orang atau sebesar 52.2%
 - f. Pendidikan S1 sebanyak 137 orang atau sebesar 99.3%
 - g. Jabatan staff sebanyak 120 orang atau sebesar 87%
 - h. Divisi internal audit sebanyak 21 orang atau sebesar 15.1%
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bagi karyawan PT. XYZ, terdapat pengaruh positif dari *autonomy* terhadap *employee work-life balance* dengan hasil standar koefisien 0.823 dan *p-value* <0.05 yaitu sebesar 0.000 (Hair Jr, *et al.*, 2014).

3. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi karyawan PT. XYZ terdapat pengaruh positif dari *supervisor work-life balance support* terhadap *employee work-life balance* dengan hasil standar koefisien 0.134, akan tetapi data dalam penelitian ini tidak dapat mendukung dikarenakan *p-value* >0.05 , yaitu sebesar 0.277.
4. Dalam hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa bagi karyawan PT. XYZ terdapat pengaruh positif dari *employee work-life balance* terhadap *organizational pride* dengan hasil standar koefisien 0.941 dan *p-value* <0.05 yaitu sebesar 0.000.
5. Berdasarkan hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi karyawan PT. XYZ terdapat pengaruh positif dari *organizational pride* terhadap *job satisfaction* dengan hasil standar koefisien 0.738 dan nilai *p-value* <0.05 yaitu sebesar 0.000.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *autonomy*, indikator A2 yaitu karyawan memiliki kebebasan mengenai bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka, yang memiliki rata-rata atau *mean* terendah sebesar 4.710, yang artinya mayoritas responden setuju dengan pernyataan tersebut. Namun, beberapa responden merasa tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Maka peneliti memberikan saran kepada perusahaan agar setiap karyawan diberikan kebijakan untuk hal mengatur waktunya sendiri dalam menyelesaikan

pekerjaannya. Dengan adanya kebijakan tersebut, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan nyaman sehingga tidak merasa bosan. Dengan penerapan kebijakan tersebut diharapkan karyawan dapat meningkatkan aspek *autonomy* seperti *work method autonomy* yang berarti kemampuan seseorang memilih cara apa yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dan *work schedule autonomy* yang berarti kemampuan seseorang mengatur rangkaian penyelesaian tugas (Astriana, 2010).

2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *supervisor work-life balance support*, indikator S5 yaitu atasan mengajarkan bagaimana cara seseorang dapat berhasil didalam maupun diluar pekerjaan, yang memiliki rata-rata atau *mean* terendah sebesar 4.775, yang artinya mayoritas responden setuju dengan pernyataan tersebut. Namun beberapa responden merasa tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Oleh sebab itu, peneliti memberikan saran untuk atasan agar dapat melakukan *morning coffee* yang dapat dilakukan di setiap akhir bulan, dimana atasan mengadakan pertemuan dengan bawahannya untuk membahas berbagai permasalahan di tempat kerja serta membagikan pengalaman kerja terkait pekerjaan masing-masing. Hal ini diharapkan dapat membantu karyawan berhasil dalam pekerjaannya. Sesuai dengan teori dari Baral & Bhargava, (2010), bahwa *supervisor support* menciptakan rasa timbal balik kepada karyawan, yang kemudian akan membuat karyawan

memiliki kinerja yang lebih baik lagi.

3. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *employee work-life balance*, indikator E2 yaitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka tanpa perlu lembur, yang memiliki rata-rata atau *mean* terendah sebesar 4.674, yang artinya mayoritas responden setuju dengan pernyataan tersebut. Namun beberapa responden merasa tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Maka peneliti memberikan saran kepada perusahaan agar dapat memberikan keseimbangan waktu pada pekerjaan dan di luar pekerjaan yang dapat digunakan untuk menyeimbangkan waktu antara bersantai atau bekerja dan beristirahat secara efektif yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja karyawan seperti, bekerja di kantor selama 8 jam dan memiliki waktu 5 jam bersama keluarga dan kegiatan sosial lainnya (McDonald & Bradley, 2005).
4. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *organizational pride*, indikator O1 yaitu karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan tempat mereka bekerja, yang memiliki rata-rata atau *mean* terendah sebesar 4.710, yang artinya mayoritas responden setuju dengan pernyataan tersebut. Namun beberapa responden merasa tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Maka dari itu, peneliti memberikan saran kepada perusahaan agar meningkatkan *emotional organizational pride* dengan cara memberikan apresiasi atau dukungan atas sesuatu yang telah dicapai oleh karyawan. Dengan

adanya pemberian apresiasi maupun dukungan tersebut maka *emotional pride* akan meningkat. Jika pekerjaan seorang karyawan mencapai suatu target atau *goal*, maka *emotional pride* akan muncul (Lea & Webley, 1997 dalam Gouthier & Rhein, 2011). Menurut Tracy & Robins, (2007), *organizational pride* adalah hubungan yang berkaitan antara hubungan yang berkaitan antara penghargaan terhadap diri sendiri dan harga diri.

5. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *job satisfaction*, indikator JS1 yaitu pekerjaan karyawan seperti hobi bagi mereka, yang memiliki rata-rata atau *mean* terendah sebesar 4.623, yang artinya mayoritas responden setuju dengan pernyataan tersebut. Namun beberapa responden merasa tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Oleh sebab itu, peneliti memberikan saran kepada perusahaan agar selalu memperhatikan sikap karyawan dalam pekerjaannya, jika karyawan nyaman dalam pekerjaannya maka karyawan tersebut dapat bekerja keras dalam pekerjaannya dan setia dalam perusahaan karena menurut Zhang & Xu, (2018), *job satisfaction* merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau positif dihasilkan dari evaluasi kerja atau pengalaman kerja karyawan.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

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

1. Peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian dengan cara meneliti objek perusahaan lain atau selain perusahaan yang bergerak di industri perkebunan, seperti *property*, transportasi, atau yang lainnya.
2. Peneliti selanjutnya dapat meneliti di wilayah lain seperti wilayah Kabupaten Tangerang, Tangerang Selatan, dan lain-lain agar penelitian ini dapat memiliki cakupan wilayah yang lebih luas lagi.
3. Peneliti selanjutnya memperhatikan data yang digunakan dalam hipotesis *supervisor work-life balance support* berpengaruh positif terhadap *employee work-life balance*, seperti dalam penggunaan indikator. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan indikator dari jurnal lain untuk dapat membuktikan hipotesis tersebut.
4. Peneliti selanjutnya dapat mencari responden lebih banyak lagi agar semua syarat dalam pengujian dapat lolos, terutama dalam penelitian ini syarat CFI tidak memenuhi syarat atau poor fit.
5. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan melakukan penelitian *longitudinal* untuk melihat apakah pelaksanaan kebijakan *work-life balance* dapat meningkatkan *job satisfaction* dari waktu ke waktu.