

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian “Pengaruh *Supervisor Support* terhadap *Work-Life Balance*, *Job Satisfaction*, *Life Satisfaction*, dan *Organisational Commitment* terhadap *Job Performance*: Studi pada PT Central Capital Futures” yang dilakukan peneliti menggunakan Teknik Analisa *Structural Equation Modeling* (SEM), maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan profil responden, mayoritas responden pada penelitian adalah:
 - a. Berjenis kelamin laki-laki, sebanyak 60% atau sebanyak 102 orang
 - b. Berusia 36-46 tahun sebesar 41.6% atau sebanyak 71 orang
 - c. Berpendidikan terakhir sebagai S1 sebanyak 56% atau 95 responden
 - d. Lama bekerja 1-3 tahun sebesar 65.6% atau sebanyak 111 orang
 - e. Dengan status karyawan tetap sebesar 100% atau sebanyak 170 karyawan
 - f. Dan sebanyak 73.6% atau sebanyak 125 orang berposisi sebagai office/staff
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bagi karyawan PT Central Capital Futures terdapat pengaruh positif dari *supervisor support* terhadap *work-life balance* dengan hasil *standard coefficient* 0.137 dan *p-value* sebesar 0.000 yang menggambarkan data signifikan mendukung hipotesis.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bagi karyawan PT Central Capital Futures terdapat pengaruh positif dari *work-life balance* terhadap

job satisfaction dengan hasil *standard coefficient* 0.576 dan *p-value* sebesar 0.000 yang menggambarkan data signifikan mendukung hipotesis.

4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bagi karyawan PT Central Capital Futures terdapat pengaruh positif dari *work-life balance* terhadap *life satisfaction* dengan hasil *standard coefficient* 0.152 dan *p-value* sebesar 0.000 yang menggambarkan data signifikan mendukung hipotesis.
5. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bagi karyawan PT Central Capital Futures terdapat pengaruh positif dari *work-life balance* terhadap *organisational commitment* dengan hasil *standard coefficient* 0.280 dan *p-value* sebesar 0.000 yang menggambarkan data signifikan mendukung hipotesis.
6. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bagi karyawan PT Central Capital Futures terdapat pengaruh positif dari *job satisfaction* terhadap *job performance* dengan hasil *standard coefficient* 0.589 dan *p-value* sebesar 0.000 yang menggambarkan data signifikan mendukung hipotesis.
7. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bagi karyawan PT Central Capital Futures terdapat pengaruh positif dari *life satisfaction* terhadap *job performance* dengan hasil *standard coefficient* 0.606 dan *p-value* sebesar 0.000 yang menggambarkan data signifikan mendukung hipotesis.
8. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bagi karyawan PT Central Capital Futures terdapat pengaruh positif dari *organisational commitment* terhadap *job performance* dengan hasil *standard coefficient* 0.154 dan *p-*

value sebesar 0.000 yang menggambarkan data signifikan mendukung hipotesis.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka ada beberapa saran yang diberikan peneliti, yaitu:

1. Dari hasil penelitian ini, pada variabel *supervisor support* menghasilkan jawaban pada kategori tidak baik. Kategori tidak baik dalam hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak ada dukungan/*support* dari *supervisor* nya kepada mereka. Untuk aspek pada indikator SS1 bahwa “atasan saya mengerti apa yang keluarga saya butuhkan” yang memiliki *mean* terkecil dengan nilai *mean* 1.888 jika dibandingkan pada indikator lainnya di variabel *supervisor support* (SS). Sehingga peningkatan lebih diprioritaskan pada aspek ini. Penulis menyarankan untuk perusahaan dapat memperhatikan para supervisornya untuk merubah gaya atau perilakunya untuk memenuhi permintaan dari situasi tertentu seperti saat menghadapi bawahannya. Selain itu perusahaan juga dapat melakukan pengembangan terdapat *supervisor* nya dengan cara perusahaan dapat memberikan *supervisor training* sehingga menambah *skill* yang dari *supervisor* tersebut, sehingga *supervisor* memiliki *skill* untuk dapat mengerti dan mendengarkan ketika bawahannya bercerita tentang keluarganya.
2. Dari hasil penelitian ini, pada variabel *work-life balance* rata-rata menghasilkan jawaban yang sangat tidak baik, dimana menunjukkan *work-*

life balance pada karyawan yang kurang baik. Pada aspek WLB4 dengan pernyataan bahwa “saya bisa memenuhi apa yang diharapkan dipekerjaan” memiliki *mean* yang paling kecil dari pernyataan lain yaitu sebesar 1.264 sehingga peningkatan lebih di prioritaskan pada aspek ini. Saran yang sekiranya dapat penulis berikan kepada perusahaan yaitu pihak perusahaan dapat mencoba memperhatikan untuk lebih lagi untuk aspek *work-life balance* karena seperti pernyataan ini bahwa karyawan merasa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarganya belum maksimal.

3. Dari hasil penelitian ini, pada variabel *job satisfaction* rata-rata menghasilkan jawaban yang sangat tidak baik, dimana menunjukkan *job satisfaction* pada karyawan kurang baik, dimana pernyataan JS1 bahwa “pekerjaan saya seperti hobi saya” memiliki nilai *mean* yang paling kecil yaitu sebesar 1.588 sehingga peningkatan dapat lebih diprioritaskan dalam aspek ini, Penulis dapat menyarankan agar perusahaan dapat menerapkan *job appraisal* sehingga dengan penerapan *job appraisal* karyawan lama-kelamaan akan belajar mencintai dari pekerjaannya tersebut.
4. Dari hasil penelitian ini, pada variabel *life satisfaction* rata-rata menghasilkan jawaban yang tidak baik, dimana menunjukkan *life satisfaction* dari karyawan kurang baik, dimana pernyataan LS1 yang memiliki pernyataan “kehidupan saya saat ini sudah mendekati ideal” memiliki *mean* paling kecil dari pernyataan lain dengan nilai *mean* 1.823. Hal ini tentu menjadi prioritas untuk ditingkatkan. Penulis dapat

menyarankan bahwa perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap gaji dari para karyawannya, dapat berupa survei ke perusahaan yang sejenis dan disesuaikan.

5. Dari hasil penelitian ini, pada variabel *organisational commitment* rata-rata menghasilkan jawaban yang tidak baik, dimana menunjukkan *organisational commitment* dari karyawan kurang baik, dimana pernyataan OC1 yang memiliki pernyataan “saya berusaha untuk melakukan upaya apapun yang diharapkan untuk membantu organisasi ini berhasil” memiliki *mean* paling kecil dari pernyataan lain dengan nilai *mean* 1.9. Hal ini tentu menjadi prioritas untuk ditingkatkan. Saran yang sekiranya penulis dapat berikan yaitu perusahaan dapat memberikan kompensasi kepada sang karyawan atas apa yang dilakukan oleh karyawan, karena sesuai hasil *in-depth interview* bahwa karyawan tidak mau melakukan upaya apapun untuk membantu organisasi ini berhasil dikarenakan tidak ada kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya.
6. Dari hasil penelitian ini, pada variabel *job performance* rata-rata menghasilkan jawaban yang tidak baik, dimana menunjukkan *job performance* dari karyawan kurang baik, dimana pernyataan JP3 yang memiliki pernyataan “saya tidak akan mengabaikan pekerjaan saya agar saya mencapai kinerja yang terbaik” memiliki *mean* paling kecil dari pernyataan lain dengan nilai *mean* 1.941. Hal ini tentu menjadi prioritas untuk ditingkatkan. Saran yang sekiranya dapat penulis berikan yaitu, penulis dapat menyarankan agar perusahaan dapat menerapkan teori dalam

performance management yaitu *job appraisal* maupun *job evaluation* sehingga perusahaan dan karyawan dapat mengetahui apa yang menjadi kekurangan atau bagian mana yang harus diperbaiki kedepan sehingga *output* yang dihasilkan dapat semakin baik lagi kedepannya.

5.2.2 Limitasi Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini terbatas pada perusahaan PT Central Capital Futures dengan jumlah responden sangat terbatas.
2. Jumlah variabel yang digunakan 6 variabel.
3. Profil responden terbatas.
4. Nilai CFI tidak memenuhi syarat berdasarkan teori dari Hair et al ., (2010)

5.2.3 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

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

1. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan jumlah sampel, semakin besar jumlah responden maka akan membuat penelitian menjadi semakin relevan.
2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang bergerak dibidang industry lain, baik tetap di industri keuangan maupun industri lainnya seperti contoh industri telekomunikasi, ritel, pariwisata, pertambangan, rumah sakit atau lain sebagainya.

3. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan variasi yang lebih spesifik, yaitu karyawan yang berstatus outsource atau karyawan pada *level* jabatan tertentu.
4. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang memungkinkan dapat dimasukkan kedalam penelitian sejenis.