

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti dalam “Analisis Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance* dengan *Work-Family Demands* Sebagai Mediator; Telaah Pada Pekerja Perbankan Jabodetabek”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner dapat disimpulkan bahwa dari sisi demografi, mayoritas responden pada penelitian ini adalah :
  - a. Berjenis kelamin perempuan, sebanyak 73 orang atau sebesar 58%.
  - b. Rentang usia 26 – 30 tahun, sebanyak 64 orang atau sebesar 51%
  - c. Sudah menikah, sebanyak 74 orang atau sebesar 55% dari seluruh responden.
  - d. Bekerja di Bank Swasta, sebanyak 121 orang atau sebesar 90% dari seluruh responden.
  - e. Berdomisili di Jabodetabek.
2. Berdasarkan hasil dari hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut :
  - a. H1 : *Self-efficacy* berpengaruh Positif terhadap *Work-life Balance* pada pekerja perbankan di Jabodetabek. H1 dapat dikatakan

memiliki pengaruh positif karena memiliki *standard coefficient* yang positif yaitu 0,110 dan nilai *p-value* < 0,05 yaitu 0,000.

- b. H2 : *Work and family demands* memediasi hubungan *self-efficacy* dengan *work-life balance* pada pekerja perbankan di Jabodetabek. H2 dapat dikatakan memiliki pengaruh positif karena adanya perbedaan pengaruh antara *direct effect* dan *indirect effect* (melalui variabel *work and family demands*) antara variabel *self efficacy* dan *work-life balance*. Dimana nilai *p-value* pada *direct effect* sebesar 0,000 dan setelah adanya *work-family demands* sebagai mediator, nilai *p-value* menjadi 0,5650 dan 0,7840.
- c. H3: *Work demands* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada pekerja perbankan di Jabodetabek. H3 dapat dikatakan berpengaruh signifikan karena memiliki nilai Sobel Z di atas 1,96 yaitu senilai -5,2429 dan nilai *p-value* < 0,05 yaitu 0,000.
- d. H4: *Family Demands* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada pekerja perbankan di Jabodetabek. H4 dapat dikatakan tidak berpengaruh signifikan karena memiliki nilai Sobel Z di bawah 1,96 yaitu senilai 0,5959 dan nilai *p-value* > 0,05 yaitu 0,5512.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Saran untuk Perusahaan berdasarkan Hipotesis

Berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan untuk perusahaan :

1. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa nilai indikator SE1 menjadi yang paling kecil dengan nilai *mean* 4,00. Indikator SE1 menyatakan bahwa karyawan yakin dapat mewujudkan *work-life balance* dalam hidupnya. Keyakinan untuk dapat memiliki *work-life balance* biasanya juga dicerminkan dari kondisi karyawan lain di tempat bekerja. Untuk meningkatkan kepercayaan karyawan dalam mewujudkan *work-life balance*, maka tim HR bisa memberikan *campaign* untuk memiliki *work-life balance* pada seluruh karyawan di dalam perusahaan. *Campaign* ini bisa dilakukan dengan mendatangkan sosok yang terbukti memiliki *work-life balance* yang baik untuk memberikan cerita serta tips dan trik cara mengelola *work-life balance*. Selain itu, perusahaan juga bisa mengundang psikolog untuk memberikan pengetahuan tentang apa itu *work-life balance* dan mengapa *work-life balance* dibutuhkan dalam pekerjaan. Dengan adanya *campaign* yang berkelanjutan, hal ini dapat meningkatkan kepercayaan karyawan dalam mewujudkan *work-life balance* di dalam hidupnya.
2. Hasil penelitian berikutnya menunjukkan bahwa rata-rata nilai FD1 dalam variabel *family demands* menjadi yang paling tinggi atau paling buruk dengan *mean* 3,89. Indikator ini menjelaskan bahwa seorang karyawan harus bekerja keras untuk keluarganya. Jika dikaitkan dengan hasil *in depth*

interview, menilai kondisi saat pandemik ini dimana adanya sistem *Work From Home* (WFH) membuat *family demands* terasa lebih berat karena menjadi distraksi saat bekerja. Kesulitan membagi perhatian antara pekerjaan dan keluarga di rumah menjadi salah satu tantangan untuk karyawan yang WFH. Dengan adanya hal tersebut, maka hal yang bisa dilakukan perusahaan adalah dengan adanya pemberian *flexi-time* bagi karyawan. Perusahaan bisa memfasilitasi adanya diskusi antara *manager* dan para anggota timnya dalam mengatur kebijakan *flexi-time* di dalam tim. Kebijakan *flexi-time* ini sendiri membutuhkan banyak aspek yang diperhatikan. Perlu adanya pembuatan peraturan yang jelas tentang ekspektasi perusahaan terhadap karyawan, dan bagaimana cara mengukur *outcome* karyawan dengan adanya kebijakan *flexi-time*. Selain itu, *time-frame* yang dibutuhkan dalam menyelesaikan target juga perlu didiskusikan lebih lanjut.

3. Berdasarkan hasil penelitian juga dapat dilihat bahwa dua dari lima indikator *work demands*, yaitu WD3 dan WD5 masih memiliki nilai yang buruk dengan *mean* 3,47 dan 3,62. WD3 berisi tentang banyaknya tugas yang harus dikerjakan dalam satu pekerjaan, sedangkan WD5 berisi tentang banyaknya pekerjaan yang diberikan pada karyawan. Hal ini menunjukkan adanya beban pekerjaan yang cukup besar yang membuat karyawan merasa bahwa ada *work demands* yang cukup tinggi. Jika dikaitkan dengan hasil *in depth interview*, beberapa narasumber juga menyampaikan bahwa semenjak adanya sistem WFH, terutama ketika pertama kali sistem WFH

diberlakukan, beban pekerjaan yang harus dikerjakan menjadi bertambah. Hal ini untuk selanjutnya bisa berpengaruh negatif terhadap *work engagement* karyawan, sehingga perlu adanya perhatian lebih untuk aspek ini. Perusahaan bisa melakukan *workload analysis* untuk mengukur apakah *workload* karyawan masih dalam batas normal atau sudah melebihi yang seharusnya. Berdasarkan Astuti (2018), *workload analysis* digunakan untuk mengukur beban kerja yang dilakukan secara non-repetitif. Tahap pertama dalam melaksanakan *workload analysis* adalah menentukan posisi yang akan dianalisa, serta mengumpulkan data terkait posisi tersebut. Setelah data berhasil dikumpulkan, maka dapat dilakukan penghitungan beban kerja, yang selanjutnya menentukan berapa banyak orang yang dibutuhkan dalam mengerjakan beban kerja tersebut. Jika beban kerja dirasa sudah berlebihan, maka perusahaan perlu menambah personel untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

4. Berdasarkan hasil penelitian, juga ditemukan bahwa indikator WLB4 dalam variabel *work-life balance* memiliki nilai yang palinh rendah dengan *mean* 3.61. Indikator WLB4 berisi tentang *work-life balance* karyawan secara keseluruhan. Untuk meningkatkan hal ini perusahaaan juga harus bisa mengenali profil karyawannya. Mungkin bagi beberapa karyawan sudah tercipta kondisi *work-life balance* yang cukup baik, tetapi masih ada aspek yang belum terpenuhi. Berdasarkan teori dari Greenhaus (2003) dalam Brought (2014) *work-life balance* tersusun atas tiga komponen yaitu *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Perusahaan bisa

mendukung *work-life balance* karyawan secara keseluruhan dengan memenuhi ketiga aspek keseluruhan ini. Dalam aspek *time balance*, perusahaan bisa mengatur adanya kebijakan jam kerja yang optimal serta membatasi adanya lembur yang terlalu sering. Hal ini memungkinkan adanya pembagian waktu yang setara antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam aspek *involvement balance*, perusahaan bisa meningkatkan *engagement* antar karyawan sehingga karyawan merasa memiliki keterlibatan yang sama antara di dalam keluarga dan di dalam pekerjaan. Sedangkan untuk aspek *satisfaction balance*, perusahaan bisa menggali lagi hal apa yang dibutuhkan karyawan untuk terciptanya *satisfaction* di dalam pekerjaan, sehingga karyawan bisa memiliki *satisfaction* yang setara antara di dalam keluarga dan di dalam perusahaan. Dengan terpenuhinya ketiga aspek ini, maka seorang karyawan akan memiliki tingkat *work-life balance* yang lebih baik secara keseluruhan.

5. Selanjutnya, berdasarkan penelitian yang dilakukan juga ditemukan bahwa indikator AB1 dalam variabel *work engagement* memiliki nilai yang paling kecil dengan *mean* 3.35. Indikator AB1 berisi tentang kebahagiaan karyawan jika dapat bekerja dengan intens. Untuk meningkatkan hal ini, perusahaan bisa memberikan lingkungan kerja yang ergonomis, sehingga karyawan tetap merasa nyaman walaupun harus bekerja secara intens. Lingkungan kerja yang ergonomis dapat diciptakan dengan perangkat kerja yang nyaman serta meminimalisir distraksi yang mungkin terjadi pada karyawan. Perusahaan bisa melaksanakan survey apakah karyawan lebih

senang bekerja di lingkungan yang *open space* atau di dalam *cubicle* masing-masing. Perusahaan juga bisa memberikan fasilitas yang mendukung kenyamanan karyawan, misalnya kursi yang lebih nyaman, meja yang lebih luas, atau perangkat yang memadai. Dengan demikian, karyawan bisa merasa lebih nyaman dan bahagia walaupun harus bekerja dengan intens.

### **5.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya**

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti dapatkan, maka berikut saran bagi peneliti selanjutnya, yang diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti hubungan timbal balik antara *self efficacy*, *work-life balance* dan *work engagement*. Hal ini dikarenakan pada penelitian yang dilakukan oleh Chan (2017) hanya membahas pengaruh satu arah.
2. Pada penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti bisa menganalisa pengaruh *work-life balance* sebagai mediator, karena di penelitian kali ini hal tersebut masih belum dilaksanakan.
3. Peneliti selanjutnya juga dapat mempersempit objek penelitian, misalnya terhadap salah satu bank atau perusahaan saja, karena biasa dalam setiap perusahaan memiliki karakteristik karyawannya masing-masing, sehingga jika ada masalah dalam satu variabel, lebih mudah diidentifikasi penyebabnya.

4. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan variasi berbeda misalnya dengan karakteristik sampel tertentu seperti tingkat pendidikan atau lamanya bekerja di dalam perusahaan.
5. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian di industri lain di luar perbankan, seperti misalnya *e-commerce* atau *financial technology*, karena masih banyak industri baru yang bisa dieksplor lebih lanjut.