



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

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian “ANALISA PENGARUH *AUTONOMY*, *WORKLOAD*, *WORKLIFE BALANCE TERHADAP JOB PERFORMANCE*; Pada Karyawan PT. Kencana Garmen” yang telah dilakukan peneliti, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan profil 132 responden dalam penelitian ini, mayoritas responden antara lain:
 - a. Berdasarkan usia 23 – 27 tahun, yaitu sebanyak 93 orang atau sebesar 69.8%.
 - b. Berdasarkan jenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 96 orang atau sebesar 72.2%.
 - c. Berdasarkan masa kerja 1 – 5 tahun, yaitu sebanyak 111 orang atau sebesar 83.5%.
 - d. Berdasarkan divisi yaitu divisi produksi, sebanyak 82 orang atau sebesar 61.7%
2. Berdasarkan hasil hipotesis penelitian yang telah peneliti lakukan kepada karyawan PT Kencana Garmen, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:
 - a. H₁ : *Autonomy* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*. Hipotesis ini dibuktikan melalui uji statistik t yang menunjukkan nilai dari t_{hitung} pada H₁ sebesar 5.547, yang di mana berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.6568. Pada nilai signifikansi untuk H₁ memiliki nilai sebesar 0.000 yang berarti nilai signifikansi pada uji statistik t ini ≤ 0.05 . Berdasarkan hasil pada nilai di atas, dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima dan H₁ ditolak, yang berarti bahwa variabel *autonomy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *job performance*.

b. H2 : *Workload* memiliki pengaruh negatif terhadap *job performance*. Hipotesis ini dibuktikan melalui hasil uji statistik t yang menunjukkan nilai dari t_{hitung} pada H2 sebesar 0.587 yang dimana berarti nilai t_{hitung} lebih kecil dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.6568. Pada nilai signifikansi untuk H2 memiliki nilai 0.558 yang dimana memiliki arti tidak signifikan pada uji statistik t karena lebih dari 0.05. Berdasarkan keseluruhan nilai yang dihasilkan dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Yang berarti variabel *workload* berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel *job performance*.

c. H3 : *Worklife Balance* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*. Hipotesis ini dibuktikan dengan melalui uji statistik t yang menunjukkan nilai dari t_{hitung} pada H3 sebesar 6.392 yang berarti nilai dari t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yang dimana sebesar 1.6568. Pada nilai signifikansi untuk H_1 memiliki nilai sebesar 0.000 yang berarti nilai signifikansi pada uji statistik t ini ≤ 0.05 . Berdasarkan hasil nilai pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel *worklife balance* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *job performance*.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berikut terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan kepada perusahaan berdasarkan hasil penelitian:

1. Pada variabel *autonomy* terdapat indikator AT1 yang menjelaskan tentang kebebasan karyawan, yang dimana merupakan hasil *mean* paling rendah sebesar 4.19. Apabila disesuaikan dengan hasil *in-depth interview* yang telah peneliti lakukan kepada beberapa karyawan PT Kencana Garmen, terdapat pernyataan bahwa karyawan merasakan *autonomy* yang ada tidak sesuai dengan keinginan karyawan. *Autonomy* pada perusahaan sangat dibutuhkan karena dengan adanya *autonomy*

karyawan dapat memiliki kendali atas penyusunan jadwal pekerjaan mereka sesuai dengan waktu yang diberikan oleh perusahaan. Tidak hanya itu dengan adanya *autonomy* di dalam perusahaan dapat membuat karyawan bekerja secara kreatif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah menggunakan metode *work schedule*. Menurut Shen (2018) metode *work schedule* merupakan kemampuan seseorang dalam memilih cara apa yang akan digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Yee & Hwa (2019) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki sifat *autonomy* yang tinggi dalam bekerja diharapkan mampu memulihkan energi karyawan sebagai individu, hal tersebut dapat membuat karyawan menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki secara bebas atau dikendalikan atau dibatasi oleh orang lain atau perusahaan, hal tersebut dapat menjadi salah satu pemicu agar kinerja karyawan dapat maksimal, efektif dan juga efisien. Karyawan dapat menggunakan salah satu produk gratis *microsoft* yang bernama *microsoft outlook calender* yang dimana dapat berfungsi sebagai penunjang atau pembantu karyawan dalam merangkai pekerjaan dan juga menyusun jadwal pekerjaan dengan sesuai metode yang mereka miliki sehingga pekerjaan dapat tersusun dengan baik dan diselesaikan dengan efektif dan efisien.

2. Pada variabel *workload* terdapat indikator terdapat indikator WL3 yang menjelaskan tentang pekerjaan mengharuskan karyawan untuk bekerja dengan keras. Pada variabel *workload* yang merupakan variabel *negative*, pada indikator WL3 merupakan indikator yang memiliki nilai *mean* tertinggi yaitu sebesar 4.20, oleh karena itu saran yang dapat peneliti berikan adalah perusahaan dapat melakukan *work analysis*. *Work analysis* merupakan suatu proses yang digunakan untuk memahami apa tugas penting dari pekerjaan itu, bagaimana cara menyelesaikan tugas, dan keterampilan apa yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tersebut sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Dipboye, 2018). Hal tersebut dapat menjadi metode yang dilakukan

perusahaan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Perusahaan Kencana Garmen dapat menerapkan teori *work calculation step* oleh Mayasari (2021), *work calculation step* dapat membantu perusahaan untuk mengetahui jam kerja karyawan dengan adanya tahapan perhitungan rata-rata pekerjaan yang telah diselesaikan, adanya beban kerja normal yang akan didapat dari beban kerja, ada tahapan dalam menghitung standar beban kerja yang diberikan tunjangan waktu dengan memperhatikan keadaan serta kondisi yang harus diselesaikan, bentuk faktor penilaian yang merupakan hasil dari *form* penilaian kinerja karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan mereka, serta hal penting tunjangan yang merupakan hal kebutuhan kepada karyawan. maka, perusahaan dapat memperhatikan setiap metode dan tahapan penyelesaian yang dapat dilakukan oleh karyawan agar beban kerja menjadi lebih ringan dengan memberikan jam kerja karyawan secara tepat dan benar, (Mayasari, 2021).

3. Pada variabel *worklife balance* terdapat indikator WLB1 yang menjelaskan tentang karyawan memiliki rentang waktu yang cukup antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang memiliki nilai *mean* paling rendah di antara beberapa indikator lainnya yaitu sebesar 4.24. Apabila disesuaikan dengan hasil *in-depth interview* yang peneliti lakukan kepada beberapa karyawan PT Kencana Garmen, terdapat pernyataan bahwa karyawan sering kali harus lembur karena pekerjaan yang diberikan perusahaan sangat banyak. Perusahaan diharapkan dapat mengadopsi teori dari Bauwen (2020) *worklife balance* merupakan keseimbangan antara dunia pekerjaan dan kehidupan pribadi agar karyawan dapat merasa nyaman dengan komitmen kerja dan juga keluarga. *Worklife balance* akan mewujudkan keseimbangan kehidupan seseorang yang di mana kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saling melengkapi satu sama lain. Serta menurut Talukder et al., (2018) mengatakan bahwa *worklife balance* memiliki konsep yang baik dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan dengan seminimal mungkin konflik yang dapat terjadi, hal ini tentang bagaimana seseorang mencari

keseimbangan dan kenyamanan dalam dunia pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin seseorang mendapatkan *worklife balance* dalam pekerjaan mereka, maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Seorang karyawan yang memiliki *worklife balance* yang seimbang akan menjadi pekerja yang lebih produktif dan hasil kerja yang efektif dan efisien, akan lebih merasa bahagia tidak hanya di dalam kehidupan pribadi namun juga dalam perusahaan. *Worklife balance* berhubungan langsung dengan kebijakan dan peraturan perusahaan seperti, berapa lama karyawan bekerja, target apa yang harus karyawan capai, dan tekanan kerja, (Sun, 2019).

4. Pada Variabel *job performance* terdapat indikator JP3 yang menjelaskan tentang karyawan dapat menyampaikan ide-ide baru pada pekerjaan yang saya lakukan di dalam perusahaan merupakan nilai *mean* yang paling rendah diantara beberapa indikator lainnya yaitu sebesar 4.27. Apabila disesuaikan dengan hasil *in-depth interview* yang peneliti lakukan kepada beberapa karyawan PT Kencana Garmen, terdapat pernyataan bahwa karyawan merasa *job performance* yang kurang dikarenakan banyaknya tuntutan dan tekanan dari perusahaan sehingga tugas yang diberikan tidak diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Peneliti harap perusahaan dapat menggunakan teoris *performance appraisal* dari Desller (2017) yang mengatakan merupakan proses sistematis yang dapat melibatkan kesepakatan dalam ekspektasi kinerja dan tinjauan bagaimana ekspektasi tersebut telah terpenuhi. Dengan adanya kontribusi yang baik antara karyawan terhadap perusahaan maka, perusahaan dapat memberikan *reward* kepada karyawan terhadap kinerja yang telah

memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan sehingga karyawan mendapatkan perhatian dalam bentuk *reward* atau kompensasi yang nantinya akan diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan. sedangkan dengan adanya *feedback* dapat memberikan dampak yang baik untuk perkembangan kinerja sehingga kritik dan saran dapat diterima dengan baik. Dalam melakukan penilaian karyawan perusahaan dapat membuat atau menerapkan sistem *key performance indikator*

atau KPI. Banerjee & Bueti (2012) dalam Yoseph (2019) menyatakan bahwa *key performance indicator* merupakan ukuran yang berskala dan kuantitatif yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja organisasi dalam tujuan mencapai target organisasi. Serta *key performance indicator* juga dapat dijadikan sebagai penentu objektif yang terukur serta dapat mendukung pengambilan keputusan. Pada sistem penilaian peneliti memiliki saran dengan membuat *form* sistem atau *key performance*.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti peroleh, peneliti dapat memberikan saran bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dan dapat meneliti objek perusahaan lain agar dapat membantu memperbaiki masalah yang terjadi pada perusahaan yang berkaitan dengan variabel *autonomy*, *workload*, *worklife balance* dan *job performance*.
2. Peneliti menyarankan kepada penelitian selanjutnya untuk menggunakan karakteristik sampel yang lainnya seperti penelitian ini dapat digunakan untuk karyawan tetap dan karyawan kontrak, dan selain itu dapat digunakan untuk keseluruhan jenis unit perusahaan dengan kantor pusat atau kantor cabang yang ada.
3. Peneliti menyarankan agar hasil penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda seperti perhotelan, perbankan, dan bidang lainnya dengan tujuan untuk mendapatkan perspektif baru.