



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 “Pengaruh *Job Stress*, *Job Satisfaction*, dan *Job Commitment* serta implikasinya terhadap *Work Life Balance* karyawan PT XYZ” yang dilakukan peneliti, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan profil 113 responden dalam penelitian ini, mayoritas responden antara lain:
 - a. Berdasarkan jenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 63 orang atau sebesar 55,8%
 - b. Berdasarkan kepegawaian karyawan tetap, yaitu sebanyak 88 orang atau 77,9%
 - c. Berdasarkan lama bekerja 1-2 tahun, yaitu sebanyak 47 orang atau 41,6%
 - d. Berdasarkan status belum menikah, yaitu sebanyak 92 orang atau 81,4%
 - e. Berdasarkan jabatan staff, yaitu sebanyak 54 orang atau 47,8%
 - f. Berdasarkan usia 23 – 27 tahun, yaitu sebanyak 73 orang atau sebesar 64,6%
2. Berdasarkan hasil dari hipotesis penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT XYZ, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:
 - a. H_1 : *job stress* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *work life balance*.

Hipotesis ini dapat dibuktikan melalui hasil yang sudah dilakukan dalam uji statistik t yang menunjukkan nilai dari t_{hitung} pada H_1 sebesar -0,628 yang berarti nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,6588. Pada nilai signifikansi pada uji statistik t ini $\geq 0,05$. Berdasarkan hasil nilai pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti

bahwa variabel *job stress* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *work life balance*.

- b. H_2 : *job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *work life balance*.

Hipotesis ini dapat dibuktikan melalui hasil yang sudah dilakukan dalam uji statistik t yang menunjukkan nilai dari t_{hitung} pada H_2 sebesar 5,046 yang berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,6588. Pada nilai signifikansi pada uji statistik t ini $\geq 0,05$. Berdasarkan hasil nilai pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel *job satisfaction* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *work life balance*.

- c. H_3 : *job commitment* memiliki pengaruh positif terhadap *work life balance*.

Hipotesis ini dapat dibuktikan melalui hasil yang sudah dilakukan dalam uji statistik t yang menunjukkan nilai dari t_{hitung} pada H_3 sebesar 3,197 yang berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,6588. Pada nilai signifikansi pada uji statistik t ini $\geq 0,05$. Berdasarkan hasil nilai pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel *job commitment* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *work life balance*.

5.2 Saran

Berdasarkan analisa yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini, peneliti berharap agar penelitian ini memberi banyak manfaat untuk PT XYZ dan juga bermanfaat bagi peneliti yang akan meneliti perusahaan ini kembali, sehingga nantinya akan bisa mendapatkan hasil yang baik, spesifik, dan mendalam.

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

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

1. Pada variabel *job stress* terdapat indikator JS1 yang menjelaskan merasa stres terkait pekerjaan merupakan nilai *mean* paling rendah dibandingkan indikator

yang lain yaitu sebesar 3,07. Karena pada indikator JS1 mayoritas responden menjawab nomor 2 dan 3 yang berarti tidak setuju. Hal itu menyebabkan karyawan merasa stres terkait pekerjaannya yang membuat kurang produktifnya saat bekerja. *job stress* berdampak buruk terhadap kinerja karyawan di perusahaan seperti tempat kerja yang penuh tekanan mengakibatkan penurunan kinerja dan motivasi kerja pada karyawan seperti ketidakhadiran, produktivitas rendah, naiknya tingkat *turnover* karyawan, investasi yang sia-sia dalam pelatihan, peningkatan biaya karena penggantian pelatihan untuk karyawan cuti sakit, depresi, *burnout*, dan *emotional* Foy (2019). Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan karyawannya agar merasa nyaman dan tenang dalam bekerja, dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, pendekatan yang dilakukan atasan terhadap bawahannya, komunikasi yang baik antara karyawan, mengadakan acara *gathering* bersama karyawan sehingga karyawan tidak merasa stres.

2. Pada variabel *job satisfaction* terdapat indikator JSA3 yang menjelaskan mendapatkan promosi yang adil di perusahaan merupakan nilai *mean* paling rendah dibandingkan indikator yang lain yaitu sebesar 3,89. Apabila disesuaikan dengan hasil *in-depth interview* yang peneliti lakukan kepada beberapa karyawan PT XYZ, terdapat pernyataan bahwa karyawan merasakan *job satisfaction* yang kurang karena tidak puas dalam menemukan pencapaian kerja di perusahaan sehingga karyawan merasa tidak termotivasi untuk hadir dalam bekerja dan kurang puas terhadap pekerjaannya sendiri. Peneliti berharap perusahaan dapat menggunakan teori dari Al-Abdullat (2018) untuk perhatiannya dalam menciptakan *job satisfaction* di perusahaan yaitu *turnover-absenteeism* adalah *turnover* telah digunakan sebagai indikator kinerja organisasi sejak awal kerja. Sedangkan, *absenteeism* dipengaruhi oleh banyak faktor yang berkorelasi, yang membuatnya semakin sulit untuk "mengukur, memenuhi syarat, atau memperbaiki salah satu faktor tersebut adalah kepuasan kerja karyawan, tidak puas dengan pekerjaan sendiri adalah penyebab utama *absenteeism* karyawan. *Absenteeism* untuk bekerja tergantung pada dua hal

yakni, motivasi karyawan untuk hadir dan kemampuan mereka untuk hadir. Perusahaan dapat melakukan target *achievement* kepada karyawan untuk memberikan *incentive* gaji apabila karyawan telah memenuhi syarat melakukan pencapaian kerja yang sudah ditentukan targetnya oleh perusahaan.

3. Pada variabel *job commitment* terdapat indikator JC2 yang menjelaskan saya merasa terikat dengan perusahaan merupakan nilai *mean* paling rendah dibandingkan indikator yang lain yaitu sebesar 3,79. Apabila disesuaikan dengan hasil *in-depth interview* yang peneliti lakukan kepada beberapa karyawan PT XYZ, terdapat pernyataan bahwa karyawan merasakan *job commitment* yang kurang karena kurang adil dalam memberikan komitmen kerja, sehingga karyawan merasa beban kerja yang begitu tinggi dan pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik. Peneliti berharap perusahaan dapat menggunakan teori dari Jayasingam (2016) untuk perhatiannya dalam meningkatkan *job commitment* di perusahaan yaitu *performance management and promotion* adalah performa dari karyawan yang sudah melakukan pekerjaan dengan baik dengan memberikan promosi jabatan, sehingga karyawan akan termotivasi meningkatkan kinerjanya apabila adanya distribusi penghargaan organisasi seperti promosi, status dan evaluasi kinerja memiliki dampak yang luar biasa pada komitmen organisasi. Dalam hal tersebut perusahaan dapat menerapkan program jenjang karir yang menjanjikan seperti halnya karyawan yang bekerja selama 2-3 tahun di posisi staf itu harus diberikan target *assesstment* pada periode waktu tertentu untuk dapat mengukur, memenuhi syarat dan evaluasi kerja, hal ini dapat dijadikan acuan perusahaan untuk memberikan promosi yang adil di perusahaan sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan pencapaian mereka dalam bekerja di perusahaan.
4. Pada variabel *work life balance* terdapat indikator WLB2 yang menjelaskan saya merasa kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan saya merupakan nilai *mean* paling rendah dibandingkan indikator yang lain yaitu sebesar 3,12. Apabila disesuaikan dengan hasil *in-depth interview* yang peneliti

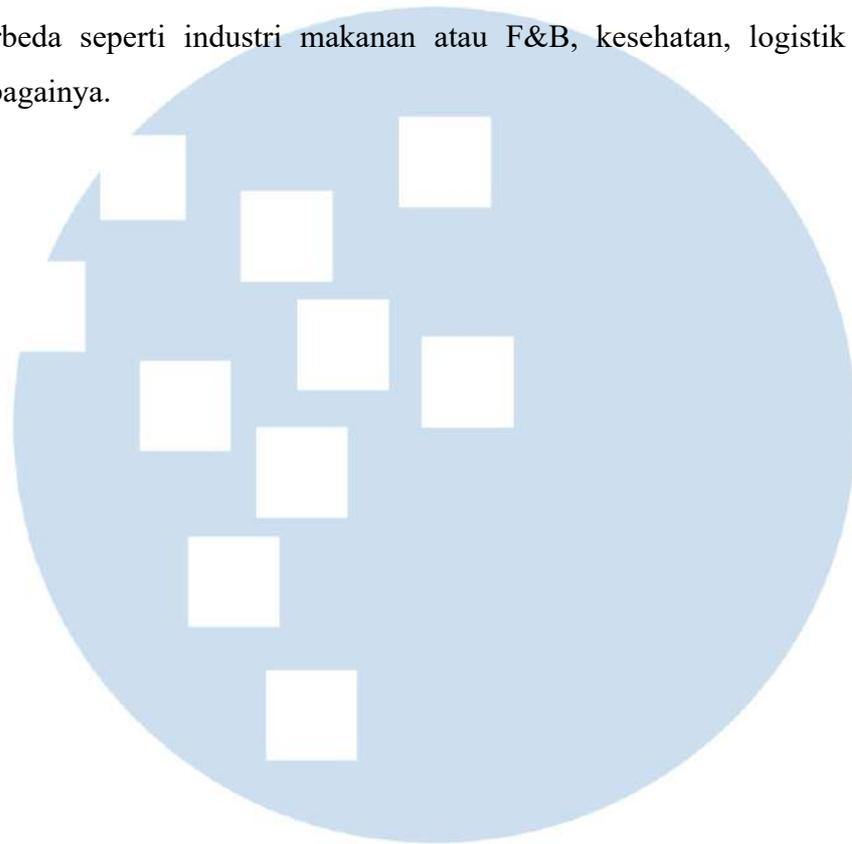
lakukan kepada beberapa karyawan PT XYZ, terdapat pernyataan bahwa karyawan merasakan *work life balance* belum tercipta dengan baik diperusahaan karena jam kerja dan beban kerja yang tinggi, sehingga keseimbangan antara waktu bekerja dengan waktu kehidupan dirumah tidak seimbang. Peneliti berharap perusahaan dapat menggunakan konsep dari Grady et al. (2008) dalam Aruldoss (2020) untuk perhatiannya dalam menciptakan *work life balance* di perusahaan yaitu dengan memberikan jadwal kerja lebih fleksibel, tidak melarang karyawan untuk cuti, memberikan jatah libur yang sesuai, jam kerja yang sesuai dan tidak melebihi batas normal agar berdampak positif dan memberikan keuntungan antara lain, dapat menguntungkan organisasi perusahaan dengan peningkatan motivasi pada karyawan, produktivitas kinerja karyawan meningkat, penurunan tingkat turnover pada perusahaan, bermanfaat bagi kesehatan psikologis individu karyawan. Perusahaan dapat menerapkan jam kerja yang lebih optimal dengan mengatur dan membatasi karyawan agar tidak bekerja *overtime* lagi karena bekerja melebihi batas normal bagi seorang karyawan berdampak buruk terhadap dirinya untuk mengatur keseimbangan waktu antara pekerjaan dan waktu pribadi.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang didapat, maka peneliti memberikan saran untuk penelitian berikutnya sebagai berikut:

1. Peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dan dapat meneliti objek perusahaan lain agar dapat membantu kekurangan serta memperbaiki masalah yang ada di dalam perusahaan yang berkaitan dengan variabel *job stress*, *job satisfaction*, *job commitment*, dan *work life balance*.
2. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memasukan variabel *work engagement*, *work environment* dan variabel lainnya agar dapat dikembangkan.

3. Peneliti berharap untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan objek yang berbeda seperti industri makanan atau F&B, kesehatan, logistik dan lain sebagainya.



UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA