

BAB V

SIMPULAN 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 Pada *Millennial Workers* yang bekerja di Industri Otomotif” 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. Karyawan yang bekerja di industri otomotif sebanyak 125 orang
- b. Karyawan yang bekerja di perusahaan Daihatsu sebanyak 40 orang
- c. Karyawan yang bekerja di bawah atasan sebanyak 125 orang
- d. Karyawan yang sudah menikah sebanyak 125 orang
- e. Karyawan yang belum mempunyai anak sebanyak 51 orang
- f. Usia 24-27 dan 28-31 tahun masing-masing sebanyak 38 orang
- g. Jenis kelamin laki-laki sebanyak 87 orang
- h. Pendidikan formal terakhir SMA sebanyak 75 orang
- i. Masa kerja 2-4 tahun sebanyak 53 responden
- j. Divisi marketing sebanyak 125 responden

2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bagi karyawan yang bekerja di industri otomotif, terdapat pengaruh positif dari *autonomy* terhadap *employee work-life balance* dengan hasil standar koefisien 0.342 dan p-value <0.05 yaitu sebesar 0.036 (Hair Jr, et al., 2014).

3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bagi karyawan yang bekerja di industri otomotif, terdapat pengaruh positif dari *supervisor work-life balance* terhadap *employee work-life balance* dengan hasil standar koefisien 0.531 dan p-value <0.05 yaitu sebesar 0.000 (Hair Jr, et al., 2014).
4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bagi karyawan yang bekerja di industri otomotif, terdapat pengaruh positif dari *employee work-life balance* terhadap *organizational pride* dengan hasil standar koefisien 0.515 dan p-value <0.05 yaitu sebesar 0.000 (Hair Jr, et al., 2014).
5. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bagi karyawan yang bekerja di industri otomotif, terdapat pengaruh positif dari *organizational pride* terhadap *job satisfaction* dengan hasil standar koefisien 0.562 dan p-value <0.05 yaitu sebesar 0.000 (Hair Jr, et al., 2014).

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *autonomy*, indikator A4 yaitu karyawan memiliki kendali dalam menyusun jadwal kerja mereka, yang memiliki rata-rata atau mean sebesar 5.208, 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 jadwal kerja mereka sendiri. Dengan adanya kebijakan tersebut, karyawan akan menjadi lebih fleksibel dan lebih nyaman sehingga karyawan bisa mengatur waktu kerja mereka sendiri. 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 (Astria, 2010).

2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *supervisor work-life balance support*, indikator S2 yaitu atasan mau mendengarkan Ketika karyawan berbicara

mengenai keluarga, yang memiliki rata-rata atau mean sebesar 5.080, 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 pertemuan di luar jam kantor yang dapat dilakukan di setiap akhir bulan, dimana atasan mengadakan pertemuan dengan bawahannya untuk membahas berbagai permasalahan di tempat kerja ataupun di dalam keluarga serta membagikan keluhan-keluhan yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini diharapkan dapat membantu karyawan berhasil dalam pekerjaannya. Selain itu, atasan harus juga bisa memberikan cuti kepada karyawan yang membutuhkan supaya karyawan bisa mengurus hal di luar pekerjaan seperti mengurus keluarga mereka masing-masing.

3. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *employee work-life balance*, indikator E3 yaitu karyawan memiliki waktu yang cukup untuk berkumpul Bersama keluarga atau teman-teman, yang memiliki rata-rata atau mean sebesar 5.128, yang artinya mayoritas responden setuju dengan pernyataan tersebut. Namun beberapa responden merasa tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Maka dari itu, peneliti memberikan saran untuk perusahaan untuk tidak memberi beban kerja yang lebih kepada karyawan mereka karena hal tersebut bisa membuat karyawan tidak bisa berkumpul Bersama teman-teman atau keluarga. Perusahaan harus bisa memberikan target yang wajar kepada karyawannya sehingga karyawan bisa mencapai *work-life balance*.

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 sebesar 5.216, 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). Selain itu, perusahaan juga bisa memberikan promosi supaya karyawan bisa lebih termotivasi untuk bekerja di perusahaan.

5. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *job satisfaction*, indikator JS5 yaitu karyawan bisa merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaan mereka, yang memiliki rata-rata atau mean sebesar 5.080, 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 Schermerhorn (2010), *job satisfaction* merupakan sejauh mana seorang individu merasa positif atau negatif tentang suatu pekerjaan.

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 atau industri lain atau selain perusahaan yang bergerak di industri otomotif, seperti perbankan, makanan, atau yang lainnya
2. Peneliti selanjutnya dapat meneliti generasi X, Z atau generasi lainnya supaya penelitian dapat lebih luas dan mencakup lebih banyak generasi.

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA