

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan dengan hasil penelitian dan Analisa yang telah dilakukan dengan menggunakan *software* SmartPLS versi 4 dan menggunakan metode SEM (*Structural Equation Model*), ditemukan beberapa hal yang dapat dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini. Beberapa kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Hipotesis 1 ditolak, yang mana menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak mempunyai pengaruh negatif dengan *job stress*. Hal ini didukung dengan hasil perhitungan dalam penelitian yang mana yaitu menghasilkan nilai *p-value* yang diperoleh sebesar 0,156. Dari hasil tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa perilaku ketika karyawan PT XYZ mencapai *work-life balance* tidak mempunyai pengaruh terhadap *job stress*, yang mana dalam artian ketika karyawan PT XYZ menganggap dirinya mencapai *work life balance* disebabkan karena adanya dukungan kehidupan pribadi yang sesuai dan mengalami *job stress* yang tinggi bukan berarti karyawan PT XYZ tidak merasakan *work-life balance*. Karena pada dasarnya, mereka menganggap *job stress* dapat ditimbulkan oleh hal lain yang tidak mempunyai hubungan atau korelasi terhadap *work-life balance*.
- b. Hipotesis 2 diterima, yang mana menunjukkan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh positif dengan *job commitment*. Hal ini didukung dengan hasil perhitungan dalam penelitian ini yang mana yaitu menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dari hasil tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap *job commitment* karyawan PT XYZ, yang mana dalam artian ketika karyawan PT XYZ mencapai *work-life balance* akan selaras berpengaruh terhadap *job commitment* yang tinggi yang diberikan oleh karyawan PT XYZ terhadap pekerjaannya.
- c. Hipotesis 3 ditolak, yang mana menunjukkan bahwa *job stress* tidak mempunyai pengaruh negatif terhadap *job satisfaction*. Hal ini didukung

- dengan hasil perhitungan dalam penelitian ini yang mana yaitu menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0,459. Dari hasil tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa ketika karyawan PT XYZ mencapai *job stress* tidak mempunyai pengaruh terhadap *job satisfaction*, yang mana dalam artian ketika karyawan PT XYZ PT XYZ mengalami *job stress* yang tinggi bukan berarti karyawan PT XYZ tidak merasakan *job satisfaction* karena pada dasarnya mereka menganggap hal tersebut setimpal dengan apa yang mereka dapatkan sehingga dapat menciptakan atau menimbulkan kepuasan kerja atau *job satisfaction* tersendiri.
- d. Hipotesis 4 diterima, yang mana menunjukkan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Hal ini didukung dengan hasil perhitungan dalam penelitian ini yang mana yaitu menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0,004. Dari hasil tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan PT XYZ, yang mana dalam artian ketika karyawan PT XYZ mencapai *work-life balance* akan selaras berpengaruh terhadap *job satisfaction* yang tinggi yang dirasakan oleh karyawan PT XYZ, sehingga akan berdampak pada performa kerja maksimal yang diberikan oleh karyawan PT XYZ terhadap pekerjaannya.
- e. Hipotesis 5 diterima, yang mana menunjukkan bahwa *job commitment* mempunyai pengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Hal ini didukung dengan hasil perhitungan dalam penelitian yang mana yaitu menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0,020. Dari hasil tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa *job commitment* mempunyai pengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan PT XYZ, yang mana dalam artian ketika karyawan PT XYZ memiliki *job commitment* yang tinggi akan selaras berpengaruh terhadap *job satisfaction* yang tinggi yang dirasakan oleh karyawan PT XYZ, sehingga akan berdampak pada performa kerja maksimal yang diberikan oleh karyawan PT XYZ terhadap pekerjaannya.

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang sudah penulis lakukan, penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat membantu beberapa pihak terkait, yang mana saran yang diberikan oleh penulis dapat dijabarkan sebagai berikut:

### 5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Secara khusus, penulis memiliki beberapa saran bagi PT XYZ yang merujuk dari hasil penelitian yaitu adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan pada variabel *work-life balance* terdapat indikator WLB 1 yang memiliki nilai *mean* atau rata-rata yang paling rendah yaitu sebesar 3,62 dibandingkan dengan indikator yang lain yang berbunyi “saya memiliki waktu yang memadai untuk menghabiskan waktu dengan keluarga walaupun sedang bekerja dalam suatu perusahaan”. Dalam hal ini penulis menyarankan bagi PT XYZ dalam rangka mendukung pencapaian *work-life balance* bagi karyawannya adalah PT XYZ dapat menerapkan kerja yang berdasarkan dengan sistem atau pola kerja *hybrid*, yang mana dengan adanya efektivitas kerja yang dihasilkan dari hal ini dapat mendukung karyawan untuk mencapai *work-life balance* sehingga akan menunjang secara lebih lagi terhadap performa kerja yang baik yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan.
- b. Berdasarkan pada variabel *job satisfaction* terdapat indikator JS 4 yang memiliki nilai *mean* atau rata-rata yang paling rendah yaitu sebesar 3,55 dibandingkan dengan indikator lain yang berbunyi “saya memiliki hubungan kerja sama yang baik dengan pekerja lain dalam suatu perusahaan”. Dalam hal ini penulis menyarankan bagi PT XYZ dalam rangka meningkatkan *job satisfaction* karyawan terutama terkait dengan hubungan kerja sama antar pekerja dapat dilakukan dengan cara membangun *bonding* antar karyawan dengan melakukan acara *gathering* karyawan yang dilaksanakan secara berkala. Karena dengan adanya hal ini diharapkan dapat memberikan *refreshing* bagi karyawan dan membangun hubungan yang erat sehingga dapat meningkatkan kerja sama antar pekerja pada PT XYZ sehingga dapat meningkatkan *job satisfaction* dari setiap karyawan pada PT XYZ.
- c. Berdasarkan pada variabel *job stress* terdapat indikator JSS 2 yang memiliki nilai *mean* atau rata-rata yang paling rendah yaitu sebesar 4,38

setelah dilakukan *reverse* terhadap jawaban kuesioner yang ada dibandingkan dengan indikator lain yang berbunyi “saya memiliki penyakit yang timbul karena bekerja dalam suatu perusahaan”. Dalam hal ini penulis menyarankan bagi PT XYZ dalam rangka menurunkan *job stress* terutama terkait dengan kondisi penyakit yang timbul karena bekerja dalam suatu perusahaan dapat dilakukan dengan cara memberikan pekerjaan karyawan sesuai dengan *job description* jabatannya saja sehingga meminimalisir karyawan memiliki beban kerja yang terlalu banyak sehingga dapat mencegah timbulnya suatu penyakit. Selain itu, dapat ditunjang dengan memberikan beberapa ruang atau *space* bagi karyawan yang seperti contohnya meliputi fasilitas olahraga maupun fasilitas kursi pijat untuk mendukung karyawan dapat tetap bugar atau sehat yang dapat digunakan ketika mereka memiliki waktu istirahat atau senggang dalam bekerja dapat menggunakan fasilitas tersebut sehingga dengan harapan dapat membuat karyawan tetap nyaman atau *relax* serta bekerja dengan maksimal.

- d. Berdasarkan pada variabel *job commitment* terdapat indikator JC 1 yang memiliki nilai *mean* atau rata-rata yang paling rendah yaitu sebesar 3,62 dibandingkan dengan indikator yang lain yang berbunyi “saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya kerjakan”. Dalam hal ini penulis menyarankan bagi PT XYZ dalam rangka meningkatkan *job commitment* karyawan PT XYZ terutama terkait dengan perusahaan memberikan ruang konseling yang dapat dilakukan melalui divisi *Human Resource* dalam rangka sebagai ruang untuk melakukan evaluasi terkait dengan adanya penurunan tanggung jawab pekerjaan yang terjadi disebabkan karena apa dan melalui evaluasi atau konseling yang sudah dilakukan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi oleh PT XYZ untuk meningkatkan tanggung jawab tiap karyawan pada PT XYZ yang menunjukkan komitmen mereka terhadap PT XYZ.

### 5.2.2 Saran untuk Karyawan

Secara khusus, penulis memiliki beberapa saran bagi PT XYZ yang merujuk dari hasil penelitian yaitu adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan pada variabel *work-life balance* terdapat indikator WLB 1 yang memiliki nilai *mean* atau rata-rata yang paling rendah yaitu sebesar 3,62 dibandingkan dengan indikator yang lain yang berbunyi “saya memiliki waktu yang memadai untuk menghabiskan waktu dengan keluarga walaupun sedang bekerja dalam suatu perusahaan”. Dalam hal ini penulis menyarankan bagi karyawan PT XYZ untuk dapat lebih mengatur waktu kerjanya dengan baik agar dapat pulang *on time* setiap harinya sehingga dapat memiliki waktu yang lebih banyak untuk dihabiskan dengan keluarga selama periode kerja berlangsung di PT XYZ.
- b. Berdasarkan pada variabel *job satisfaction* terdapat indikator JS 4 yang memiliki nilai *mean* atau rata-rata yang paling rendah yaitu sebesar 3,55 dibandingkan dengan indikator lain yang berbunyi “saya memiliki hubungan kerja sama yang baik dengan pekerja lain dalam suatu perusahaan”. Dalam hal ini penulis menyarankan bagi karyawan PT XYZ untuk dapat membina hubungan lebih baik lagi dan bersifat terbuka terhadap rekan kerja agar dengan keterbukaan dan rasa pengertian yang ada dapat meningkatkan *bonding* antar rekan kerja sehingga membuat hubungan semakin erat.
- c. Berdasarkan pada variabel *job stress* terdapat indikator JSS 2 yang memiliki nilai *mean* atau rata-rata yang paling rendah yaitu sebesar 4,38 setelah dilakukan *reverse* terhadap jawaban kuesioner yang ada dibandingkan dengan indikator lain yang berbunyi “saya memiliki penyakit yang timbul karena bekerja dalam suatu perusahaan”. Dalam hal ini penulis menyarankan bagi karyawan PT XYZ untuk dapat menerapkan pola hidup sehat dalam bekerja yang mana dapat dilakukan



dengan cara mengonsumsi vitamin, tidak bekerja *overtime*, maupun tetap menerapkan pola makan sehat

- d. Berdasarkan pada variabel *job commitment* terdapat indikator JC 1 yang memiliki nilai *mean* atau rata-rata yang paling rendah yaitu sebesar 3,62 dibandingkan dengan indikator yang lain yang berbunyi “saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya kerjakan”. Dalam hal ini penulis menyarankan bagi karyawan PT XYZ untuk tetap bersikap profesional dalam rangka dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab secara lebih lagi walaupun ada berbagai alasan yang membuat terjadinya penurunan tanggung jawab tersebut.

### 5.2.3 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang ada, maka penulis ingin memberikan saran untuk penelitian berikutnya adalah sebagai berikut:

- a. Penulis berharap pada penelitian ini dapat memiliki manfaat untuk penelitian selanjutnya serta diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat meneliti objek perusahaan lain agar penelitian selanjutnya yang dilakukan dapat melengkapi kekurangan maupun memperbaiki masalah yang ada pada perusahaan yang berkaitan dengan variabel *work-life balance*, *job stress*, *job satisfaction*, dan *job commitment*.
- b. Penulis berharap pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek yang bergerak di industri yang berbeda dari yang penulis gunakan pada penelitian ini.
- c. Penulis berharap pada penelitian selanjutnya dapat memasukan variabel *work environment*, *training and development*, serta variabel lainnya yang berhubungan dengan *human resource* dalam guna dapat dikembangkan.
- d. Penulis berharap pada penelitian selanjutnya dapat mengumpulkan responden sebanyak mungkin dengan tujuan sampel yang diperoleh dapat semakin mencerminkan populasi yang ingin diteliti, kemudian

semakin banyak responden juga membuat penelitian lebih terpercaya dan terarah karena sampel terhitung sudah mencakup skala besar.

- e. Penulis berharap pada penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan mengumpulkan responden dengan jarak klasifikasi usia responden yang tidak terlalu jauh atau tinggi.
- f. Penulis berharap pada penelitian selanjutnya juga dapat menjadikan penelitian ini untuk menambah wawasan maupun referensi melalui penelitian yang penulis telah lakukan ini.

