



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 Simpulan

Dari hasil pengolahan data yang diolah oleh peneliti terkait “Analisis Pengaruh *Quality of Work Life, Job Stress, Job Satisfaction, dan Work Life Balance* pada Karyawan XYZ selama masa Pandemi Covid-19” disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil penyebaran kuesioner *main test*, demografi dari responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
 - a. Usia responden dengan mayoritas responden adalah berusia 26 – 30 tahun dengan persentase sebesar 43.0%.
 - b. Lama bekerja responden dengan mayoritas > 5 tahun bekerja dengan persentase sebesar 46.0%
 - c. Berjenis kelamin laki – laki dan perempuan dengan mayoritas perempuan dengan persentase sebesar 53.0% dan laki – laki sebanyak sebesar 47.0%.
 - d. Jabatan responden dari *Staff, Supervisor, Manaager*, dan Dosen, dengan mayoritas *staff* dengan persentase sebesar 56.0%.
 - e. Asal departemen / divisi responden dengan mayoritas departemen/divisi *Marketing & Business Development Department* dengan persentase sebesar 19.0%.
2. Hasil penelitian pada karyawan XYZ, ditemukan bahwa pengaruh antara *Quality of Work Life* berpengaruh negatif terhadap *Job Stress*. Hal ini dibuktikan dengan hasil olah data dengan nilai *T-Stat* sebesar 4.386 dan *p-value* sebesar 0.000 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel *Quality of Work Life* terhadap *Job Stress*.
3. Hasil penelitian pada karyawan XYZ, ditemukan bahwa pengaruh antara *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*. Hal ini dibuktikan dengan hasil olah data dengan nilai *T-Stat* 17.236 sebesar dan *p-*

value sebesar 0.000 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel *Quality of Work Life* terhadap *Job Satisfaction*.

4. Hasil penelitian pada karyawan XYZ, tidak ditemukan pengaruh antara *Job Stress* terhadap *Work Life Balance*. Hal ini dibuktikan dengan hasil olah data dengan nilai *T-Stat* sebesar 10.261 dan *p-value* sebesar 0.000 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel *Job Stress* terhadap *Work Life Balance*. Namun, pada nilai *estimate* (0) menunjukkan sebesar 0.757 sehingga hipotesis yang diajukan ditolak.

5. Hasil penelitian pada karyawan XYZ, ditemukan bahwa pengaruh antara *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Work Life Balance*. Hal ini dibuktikan dengan hasil olah data dengan nilai *T-Stat* sebesar 2,122 dan *p-value* sebesar 0.034 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel *Job Satisfaction* terhadap *Work Life Balance*.

5.2 Saran

5.2.1 Saran terhadap Perusahaan

Dari hasil kesimpulan pada penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat digunakan oleh perusahaan kedepannya yaitu :

1. *Quality of Work Life*

Dari hasil penelitian pada variabel *quality of work life* terdapat indikator yang memiliki jumlah nilai mean yang rendah yaitu indikator QWL3 dengan nilai mean sebesar 3.86. Hasil ini responden merasa bahwa benefit yang berkaitan dengan kesehatan dari perusahaan masih belum diberikan secara sistematis. Saran kepada perusahaan adalah perusahaan dapat memperhatikan dalam memberikan benefit kesehatan kepada karyawan dengan baik dan sistematis agar karyawan tidak merasa kebingungan jika ingin mendapatkan benefit yang berkaitan dengan kesehatan.

Selain itu, perusahaan juga dapat membangun iklim kerja yang baik agar dapat menjaga *quality of work life* karyawan. Dalam menjaga *quality*

of work life karyawan perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman seperti menurut Reddy (2010) dalam Angelia *et al.*, (2020) menjaga *quality of work life* karyawan perusahaan harus dapat membuat lingkungan kerja yang aman, memberikan perawatan kesehatan kepada karyawan, memberikan jam kerja yang sesuai dan gaji yang sesuai dengan pekerjaan mereka.

Jika perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman atau iklim kerja yang baik tentunya akan menciptakan sebuah organisasi yang demokratis karena setiap individu memiliki suara pada sesuatu yang mempengaruhi hidup mereka. Jika *quality of work life* karyawan terjaga dengan baik maka, dapat terjadinya motivasi semangat bekerja, terjadinya tingkat kepuasan dan terjadinya peningkatan produktivitas karyawan.

Perusahaan juga dapat melakukan aktivitas seperti *gathering* yang dimana sudah pernah dilakukan pada salah satu divisi untuk membantu karyawan agar dapat meningkatkan *quality of work life*. Sehingga karyawan nantinya diharapkan dapat mempunyai performa yang baik dalam bekerja karena *quality of work life* mereka sudah terjaga.

2. *Job Stress*

Dari hasil penelitian pada variabel *job stress* terdapat indikator yang memiliki jumlah nilai mean yang rendah yaitu indikator JST2 dengan nilai mean sebesar 2.41. Hasil ini responden tidak merasa gelisah dengan pekerjaan mereka. Namun, pada beberapa responden masih merasa gelisah terhadap pekerjaan mereka. Hal ini tentunya akan membuat karyawan menjadi stress terhadap pekerjaannya.

Stress kerja ditempat kerja dapat terjadi karena adanya banyak tekanan yang dapat memberi akibat pada penurunan kinerja dan motivasi karyawan seperti ketidakhadiran karyawan, produktivitas karyawan menjadi rendah, jumlah *turnover* meningkat, dan pengeluaran biaya yang sia – sia karena harus memberikan pelatihan pada karyawan yang sedang

cuti, sakti, depresi, *burnout* dan emosional (Foy, 2019). Maka dari itu, perusahaan harus membangun iklim kerja yang baik agar karyawan merasa nyaman dan tenang dalam bekerja, dan jika karyawan terlihat stress dalam melakukan pekerjaan, perusahaan dapat melakukan acara *gathering* agar karyawan dapat menurunkan tingkat stress mereka.

3. *Job Satisfaction*

Dari hasil penelitian pada variabel *job satisfaction* terdapat indikator yang memiliki jumlah nilai mean yang rendah yaitu indikator JS3 dengan nilai mean sebesar 3.61. Hasil ini responden masih merasa belum menemukan pencapaian atas pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini tentunya akan membuat karyawan merasa kurang dihargain dan kurang puas dalam melakukan pekerjaan mereka karena mereka merasa tidak ada pencapaian apapun dalam melakukan pekerjaan mereka.

Saran dari peneliti adalah perusahaan dapat mengimplementasikan teori dari Hasibuan (2018) agar karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaannya karyawan dapat digambarkan dari sisi moral kerja, kedisiplinan terhadap pekerjaan, dan pencapaian prestasi atas pekerjaan yang dilakukan. Dalam hal ini perusahaan dapat memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan *achievement* kepada karyawan yang dianggap melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Sehingga, karyawan memiliki motivasi dalam bekerja dan merasa ada yang harus mereka capai dalam melakukan pekerjaan mereka karena adanya pemberian *achievement* kepada mereka.

4. *Work Life Balance*

Dari hasil penelitian pada variabel *job stress* terdapat indikator yang memiliki jumlah nilai mean yang rendah yaitu indikator WLB3 dengan nilai mean sebesar 2.49. Hasil ini responden tidak merasa bahwa jam kerja mereka melampaui batas dan membuat waktu pribadi mereka atau waktu bersama keluarga menjadi terganggu. Namun, pada beberapa responden

masih merasa bahwa jam kerja melampaui batas mengganggu waktu pribadi mereka atau waktu keluarga mereka. Dalam hal ini perusahaan harus dapat memberikan keseimbangan yang baik kepada karyawan agar seluruh karyawan di perusahaan mendapatkan *work life balance* yang baik.

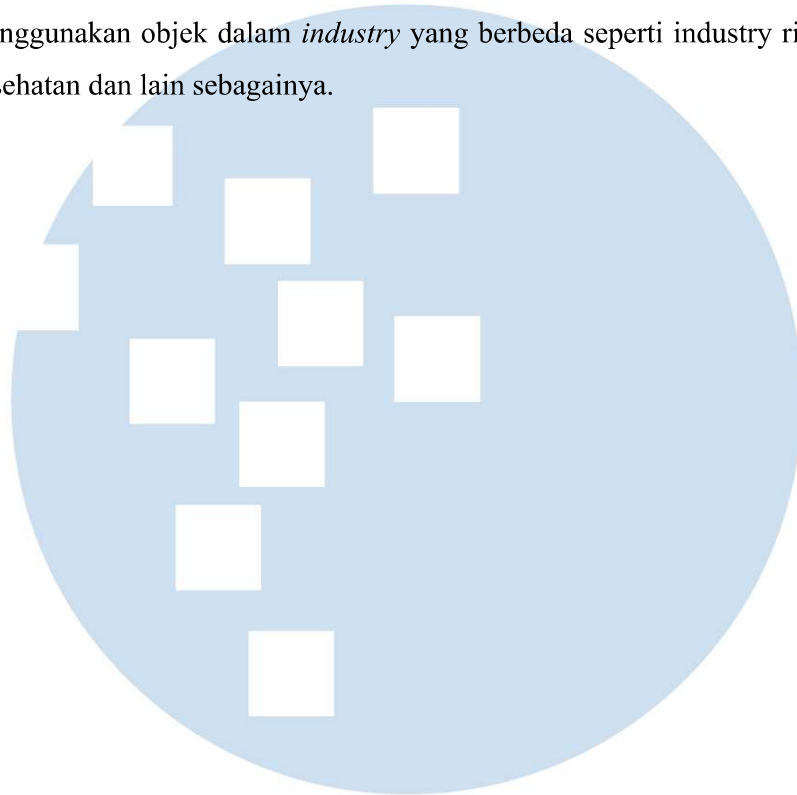
Saran dari peneliti pada perusahaan adalah perusahaan dapat mengimplementasikan teori dari Grady (2008) dalam Aruldoss (2020) agar dapat menciptakan *work life balance* karyawan perusahaan dapat memberikan jam kerja yang fleksibel pada karyawan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil jatah cuti mereka, dan memberikan jam kerja yang sesuai dengan tidak melebihi batas dari jam kerja yang sudah ditentukan. Dengan adanya karyawan yang merasa bekerja melampaui jam kerja sehingga mengganggu kehidupan pribadi mereka, maka perusahaan harus dapat menerapkan jam kerja yang lebih baik dengan membuat sistem kerja yang tidak membuat karyawan bekerja sampai *overtime*. Jika karyawan memiliki jam kerja yang melebihi batas normal tentunya karyawan cenderung memiliki dampak buruk terhadap kehidupannya.

5.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Dari hasil kesimpulan penelitian yang sudah didapatkan, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai acuan untuk peneliti selanjutnya, yaitu :

1. Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti selanjutnya dan meneliti objek dari perusahaan lain sehingga, dapat membantu perusahaan untuk mengurangi permasalahan yang ada dimana permasalahan tersebut berkaitan dengan aspek variabel *quality of work life, job stress, job satisfaction* dan *work life balance*.
2. Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat memasukan variabel seperti *turnover intention, organizational commitment, work environment* dan variabel lainnya untuk dapat dikembangkan lebih lanjut kedepannya.

3. Peneliti berharap dan menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan objek dalam *industry* yang berbeda seperti industry ritel, hotel, kesehatan dan lain sebagainya.



UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA