

## BAB V

### KESIMPULAN & SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Analisis Mengenai *Work life balance, Intrinsic Rewards, Extrinsic Rewards Working Relations* dan Pengaruhnya terhadap *Job Satisfaction* pada Startup employee di Jabodetabek Dalam penelitian ini, peneliti melibatkan 137, Terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil antara lain:

1. Profil responden
  - a) Dalam penelitian ini didominasi oleh Perempuan sebanyak 55% (75 Responden) bila dibandingkan dengan Laki-laki sebanyak 45% (62 Responden)
  - b) Dalam penelitian ini peneliti melibatkan responden dari berbagai macam usia yang didominasi oleh umur 21-24 Tahun sebanyak 101 orang dan diikuti oleh responden umur 25-28 sebanyak 16 orang, 18-21 sebanyak 14 orang dan Responden yang berumur diatas 31 berjumlah 6 orang, hal ini memberi kesimpulan bahwa pekerja startup didominasi oleh kalangan usia 20 an tahun.
  - c) Dalam penelitian ini responden umumnya berdomisili di daerah D.K.I Jakarta dan Tangerang, hal ini cukup wajar sebab banyaknya startup disana memudahkan peneliti untuk mendapatkan responden di daerah tersebut, D.K.I Jakarta merupakan lokasi dengan responden terbanyak dengan 63 Responden, Tangerang dengan 47 Responden, Depok 3 Responden dan diikuti oleh Bogor dan Bekasi yang masing masing melibatkan 2 responden.
  - d) Dalam penelitian ini peneliti memiliki kriteria untuk responden yaitu minimal memiliki pengalaman kerja minimal selama 1 Tahun yang bertujuan untuk mencari responden yang mengalami keempat variabel yang diuji oleh peneliti, Responden didominasi oleh para pekerja yang memiliki pengalaman kerja sekitar 1-2 tahun sebesar 77% (106 Responden), lalu 2-4 Tahun sebesar 15% (20 Responden), Diatas 6

Tahun sebesar 6% (8 Responden) dan yang memiliki pengalaman kerja 4-6 Tahun sebesar 2% (3 Responden)

- e) Dalam penelitian ini melibatkan responden dari berbagai industri yang cukup beragam, responden industri yang terlibat dalam penelitian umumnya didominasi oleh Perusahaan jasa sebesar 37% (50 Responden) kemudian Food and beverage sebesar 23% (32 Responden) Perusahaan manufaktur yang merupakan Perusahaan pembuat barang dan mesin sebesar 15% (21 Responden), Industri Perbankan 9% (12 Responden) Industri konstruksi 7% (10 Responden) Industri Pendidikan 7% (9 Responden) industri pertanian dan Pendidikan sebesar 1% (3 Responden)
- f) Dalam penelitian ini, responden didominasi oleh karyawan kontrak berdasarkan waktu sebesar 49% (67 Responden) lalu Karyawan Tetap sebesar 53% (53 Responden) karyawan kontrak berdasarkan proyek (9 Responden) dan pada masa tahap percobaan (8 Responden) sebesar 6%

## 2. Berdasarkan Hipotesis

Berdasarkan hasil Hipotesis penelitian yang dilakukan kepada karyawan startup di Wilayah Jabodetabek memiliki hasil antara lain:

- a) Terdapat hasil nilai  $T_{hitung}$  pada  $H_1$  sebesar 0,757 dengan  $T_{tabel}$  sebesar 1,65648, sedangkan pada nilai sebesar 0.000 pada nilai positif pada uji t sebesar  $<0,005$ , dengan demikian Hipotesis ditolak, sehingga *Work life balance* tidak memiliki berpengaruh secara positif terhadap variabel *job satisfaction*

Hipotesis ini tentunya berlainan dengan teori yang dikatakan oleh Pathak et al (2019) *Work life balance* memiliki pengaruh besar terhadap *job satisfaction* yang dimiliki oleh karyawan industri, *work life balance* yang dimiliki oleh karyawan berpengaruh besar dalam kinerja dan kenyamanan yang dimiliki oleh tenaga kerja[1]

Namun teori ini sejalan dengan teori yang dikatakan oleh Rahmawati (2021) yang menyebutkan bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*, yang disebabkan oleh buruknya karyawan dalam melakukan manajemen waktu[2], hal ini sependapat dengan teori Chyntia (2023) yang menyebutkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*

sebab karyawan memiliki orientasi berupa *profit* yang diberikan oleh Perusahaan terlepas dari hubungan dengan keluarga[3].

- b) Terdapat hasil nilai  $T_{hitung}$  pada H2 sebesar 2,425 dengan  $T_{tabel}$  sebesar 1,65648, sedangkan pada nilai sebesar 0.001 pada nilai positif pada uji t sebesar  $<0,005$ , dengan demikian Hipotesis ditolak, sehingga *Intrinsic Reward* Memiliki pengaruh secara positif terhadap variabel *job satisfaction*

Hipotesis ini sejalan dengan Manzoor dkk. (2021) yang menyatakan bahwa Intrinsik Rewards berpengaruh kepada Job satisfaction. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan sistem penghargaan dan proses motivasi terbaik akan lebih puas dan akan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dengan begitu, kinerja mereka akan meningkat.[7]

- c) Terdapat hasil nilai  $T_{hitung}$  pada H3 sebesar 3,637 dengan  $T_{tabel}$  sebesar 1,65648, sedangkan pada nilai sebesar 0.000 pada nilai positif pada uji t sebesar  $<0,005$ , dengan demikian Hipotesis ditolak, sehingga *Extrinsic Reward* Memiliki pengaruh secara positif terhadap variabel *job satisfaction*

Hipotesis ini sejalan dengan Hakim et al (2001) Berpendapat bahwa "Terdapat korelasi antara extrinsic motivation dengan job satisfaction karena mampu berdampak kepada kinerja yang diberikan kepada Perusahaan[4], dan Menurut Abdillah Ali et al (2015) Extrinsic rewards berupa kesesuaian gaji dan kompensasi yang baik dapat menciptakan *Job satisfaction* yang baik sehingga mampu menekan angka turnover pada sebuah Perusahaan,[5]

- d) Terdapat hasil nilai  $T_{hitung}$  pada H4 sebesar 4,874 dengan  $T_{tabel}$  sebesar 1,65648, sedangkan pada nilai sebesar 0.000 pada nilai positif pada uji t sebesar  $<0,005$ , dengan demikian Hipotesis ditolak, sehingga *Job Satisfaction* Memiliki pengaruh secara positif terhadap variabel *job satisfaction*

Hipotesis ini sejalan dengan Helena (2021) Mekanisme dalam *meningkatkan Job satisfaction* pada peningkatan Kesehatan mental memungkinkan manajer untuk menciptakan lingkungan kerja yang ramah.[12] Damianus (2023) menyimpulkan kedua hal memiliki pengaruh yang positif antara *working relation* dan *job satisfaction*, organisasi diharuskan untuk memperhatikan hubungan karyawan secara individu sebab jika mengabaikan Working relation yang dimiliki karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja para karyawannya. [11]

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Saran Untuk Perusahaan startup

Berdasarkan hasil jawaban yang diberikan responden dan pembahasan pada setiap variabel penelitian ini, maka Saran yang dapat diberikan peneliti kepada Perusahaan startup antara lain

1. Pada Variabel *Intrinsic Rewards*, Mean tertinggi terdapat pada indikator “Saya merasa bangga atas apa yang saya kerjakan” dengan mean sebesar 4,36 dengan masuk sebagai kategori “Sangat Baik”, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebanggaan karyawan merupakan indikator paling penting dalam meningkatkan *Intrinsic Rewards* pada employee startup. Hal ini sependapat dengan Belkis (2023) yang menyatakan bahwa kebanggaan akan pekerjaan mereka meningkatkan *job satisfaction* pada pekerja sektor industri sehingga memiliki pengaruh *customer satisfaction* pada turis. Hal ini sejalan dengan pendapat Rahmi (2020) yang menyatakan Hubungan positif antara Kebanggaan kerja karyawan di perguruan tinggi swasta di wilayah Kalimantan terhadap *Job satisfaction*.
2. Pada Variabel *Extrinsic Rewards*, Mean tertinggi terdapat pada indikator “Perusahaan memberikan rasa aman kepada saya” dengan mean sebesar 4,16 dengan masuk sebagai kategori “Cukup Baik”, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rasa aman yang dimiliki karyawan merupakan indikator paling penting dalam meningkatkan *Extrinsic Rewards* pada employee startup. Hal ini sejalan dengan pendapat Benjamin (2014) yang menyatakan bahwa keamanan dalam bekerja meningkatkan *Job satisfaction* dan mengurangi turnover karyawan yang terlibat dari berbagai bidang pekerjaan, Pendapat yang sama juga diberikan oleh Teresa (2021) yang menyatakan bahwa Adanya pengaruh keamanan dalam bekerja terhadap tingkat kecemasan dan depresi karyawan sehingga berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada karyawan hotel di Canary Island.

3. Pada Variabel *Working Relation*, Mean tertinggi terdapat pada indicator “Saya tidak pernah mendapatkan pelecehan baik dengan atasan maupun rekan kerja” dengan mean sebesar 4,31 dengan masuk sebagai kategori “Sangat baik”, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa meminimalisir pelecehan di tempat kerja merupakan indikator paling penting dalam meningkatkan *Working Relation* pada employee startup. Hal ini sejalan dengan pendapat Rebbeca (2014) yang menyebutkan bahwa aktivitas pelecehan dapat mengurangi *job satisfaction* pada karyawan di Pakistan sehingga banyak terjadi *turnover* pada Perusahaan tersebut. Menurut Franchine (2012) umumnya pelecehan yang terjadi berupa pelecehan psikologis yang menyebabkan trauma seperti Bullying, Viktimisasi Kekerasan hingga pelecehan seksual yang dialami selama di tempat kerja yang mengurangi kenyamanan dalam bekerja.

### 5.2.2 Saran Untuk penelitian selanjutnya

Jika kita melihat hasil yang terdapat diatas, maka peneliti memberikan saran untuk melakukan penelitian selanjutnya antara lain sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini variabel work life balance tidak memiliki pengaruh terhadap Job satisfaction, peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh work life balance terhadap job satisfaction.
2. Peneliti memberikan saran untuk peneliti selanjutnya untuk menggunakan objek penelitian yang hanya mengerucut dari beberapa industri saja dan tidak menggunakan responden dengan Industri yang beragam, Tujuan dari hal tersebut supaya mampu menambah sebuah informasi yang lebih valid dan tertata dalam melakukan penelitian terhadap industri tertentu.
3. Penelitian ini mayoritas hanya melibatkan responden di wilayah D.K.I Jakarta dan Tangerang, pada penelitian selanjutnya peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian pada lokasi yang menyebar sehingga informasi dan responden yang didapatkan menjadi lebih luas dan beragam.