

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian serta analisis yang telah dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal dalam penelitian ini. Kesimpulan yang diambil peneliti adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 diterima.

Melalui hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *performance* pekerja di industri kreatif media, yang didukung dengan hasil perhitungan dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa nilai Original Sample sebesar 0.428, T Statistik 2.740, dan P Value 0.006. Temuan ini memberikan bukti kuat bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja individu di tempat kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *workload* memiliki pengaruh positif terhadap *work life balance* bagi pekerja di industri kreatif media.

2. Hipotesis 2 diterima.

Berdasarkan penelitian ini, ditemukan bahwa variabel *compensation* memiliki pengaruh positif terhadap *performance* pekerja di Industri Kreatif Media. Hal ini didukung oleh nilai Original Sample sebesar 0.476, T Statistik 3.022, dan P Value 0.003, yang menunjukkan hubungan yang kuat secara statistik antara kompensasi dan peningkatan performa kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *compensation* memiliki pengaruh terhadap *performance* bagi pekerja di industri kreatif media.

3. Hipotesis 3 ditolak.

Berdasarkan penelitian ini, ditemukan bahwa variabel *work life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Original Sample* sebesar -0.115,

T Statistik 0.421, dan P Value 0.674, yang berada jauh di atas batas signifikansi statistik umum (0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks dan populasi yang diteliti, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan tidak memberikan dampak langsung terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Job satisfaction* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *work life balance* bagi pekerja di industri kreatif.

4. Hipotesis 4 ditolak.

Berdasarkan penelitian ini, ditemukan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai Original Sample sebesar 0.141, T Statistik 0.539, dan P Value 0.590, yang secara statistik berada jauh di atas ambang batas signifikansi umum (0.05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *compensation* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction* bagi pekerja di industri kreatif media.

5. Hipotesis 5 ditolak.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample sebesar 0.060, T Statistik 1.313, dan P Value 0.190, yang secara statistik berada di atas ambang batas signifikansi (0.05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pekerja di industri kreatif media.

6. Hipotesis 6 ditolak

Berdasarkan penelitian ini, ditemukan bahwa *Job Satisfaction* tidak memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh Nilai Original Sample sebesar -0.007, T Statistik 0.327, dan P Value 0.744 memberikan bukti statistik yang kuat untuk menolak hipotesis tersebut. Dengan P

Value yang jauh di atas batas signifikansi (0.05), dapat disimpulkan bahwa dalam konteks penelitian ini, kepuasan kerja tidak mampu menjembatani pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja secara berarti.

#### 7. Hipotesis 7 ditolak

Berdasarkan penelitian ini, ditemukan bahwa *Job Satisfaction* tidak berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample sebesar 0.009, T Statistik 0.418, dan P Value 0.676, yang secara statistik tidak memenuhi kriteria signifikansi ( $P > 0.05$ ). Dengan demikian, dalam konteks penelitian ini, pemberian kompensasi kepada karyawan tidak secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel antara.

## 5.2 Saran

Dari penelitian yang sudah dipaparkan sebelumnya, penulis menemukan beberapa saran untuk dapat membantu setiap pihak yang berhubungan dengan penelitian ini untuk lebih baik lagi baik secara struktural maupun karyawan itu sendiri. Saran yang ingin diberikan oleh penulis akan dijabarkan sebagai berikut ini:

### 5.2.1 Saran untuk Perusahaan di Industri Kreatif

Berikut ini adalah beberapa saran yang coba diberikan peneliti kepada perusahaan di industri kreatif media, sebagai berikut:

1. Pengaturan jam kerja yang lebih efektif dan fleksibel bagi karyawan agar tidak membebani karyawan diluar jam kerja.
2. Mengintegrasikan kebijakan *Work-Life Balance* dalam sistem manajemen sumber daya manusia. Langkah-langkah seperti penerapan kerja *hybrid*, cuti yang fleksibel, serta dukungan kesehatan mental menjadi penting untuk diterapkan
3. Memberikan kompensasi yang adil, transparan, dan kompetitif sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja, menciptakan rasa puas, serta memperkuat loyalitas terhadap perusahaan

4. Memotivasi karyawan dengan memberikan tunjangan diluar bayaran pokok, seperti asuransi kesehatan, kompensasi lembur, program insentif.

### 5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Selain saran yang diberikan peneliti kepada perusahaan di industri kreatif, peneliti juga ingin memberikan saran terhadap penelitian selanjutnya untuk meningkatkan topik yang berkaitan dengan penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa saran yang diajukan peneliti:

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan penggunaan variabel sehingga diperlukan variabel-variabel lain yang dapat dihubungkan terhadap *performance* pekerja di industri kreatif, seperti *motivation*, *learning culture*, *leaderdship style*.
2. Penelitian ini hanya terbatas menggunakan data primer yang diperoleh dari survey dengan kuesioner. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode lainnya seperti *in depth interview*, *forum grup discossion (FGD)*, atau wawancara terbuka.

UMMN