

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan milenial di Jawa Timur. Peningkatan keseimbangan kehidupan kerja tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan milenial di Jawa Timur.
2. Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan milenial di Jawa Timur. Semakin tinggi kesejahteraan karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada karyawan milenial di Jawa Timur.
3. Kreativitas karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan milenial di Jawa Timur. Semakin tinggi kreativitas karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada karyawan milenial di Jawa Timur.
4. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan milenial di Jawa Timur. Peningkatan kepuasan kerja tidak mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan milenial di Jawa Timur

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Dengan objek yang peneliti pakai yaitu karyawan Jawa Timur membuat peneliti sulit untuk mendapatkan responden di berbagai daerah, oleh karena itu penelitian ini menyebarkan secara *online*. Peneliti menuliskan pesan pengantar mengenai kriteria agar responden yang mengisi sesuai dengan kriteria.
2. Peneliti menyebarkan kuesioner secara online melalui media *google form* dimana peneliti dan responden tidak dapat bertemu secara langsung atau bertemu secara tatap muka, sehingga peneliti tidak dapat menyampaikan petunjuk pengisian kuesioner secara langsung. Oleh karena itu dalam *google form*, peneliti menuliskan petunjuk pengisian secara jelas.
3. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, sehingga memungkinkan pengisian kuesioner oleh responden yang tidak bersungguh-sungguh dan menimbulkan hasil yang tidak sesuai yang diharapkan oleh peneliti.
4. Pada saat pengumpulan data terdapat beberapa responden yang menjaga privasinya sehingga responden tersebut mengisi nomor telfon yang sengaja memalsukan nomornya dan ada responden yang tidak mengisi nomor telfon.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti saat ini dan penelitian terdahulu, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan

agar menjadi pandangan atau acuan untuk karyawan milenial Jawa Timur dan peneliti selanjutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik dari penelitian sebelumnya. Berikut saran-saran peneliti yang disajikan dibawah ini:

1. Bagi Perusahaan untuk Karyawan Milenial di Jawa Timur

- a. Berdasarkan variabel kesejahteraan karyawan, karyawan dapat menjadikan impian yang besar dengan cara karyawan bekerja dengan bersungguh-sungguh karena ketika karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan tidak asal bekerja saja maka karyawan tersebut akan mencapai impian yang didapat dan perusahaan akan memberikan hasil yang maksimal juga sehingga kesejahteraan karyawan dapat tercapai.
- b. Berdasarkan variabel kreativitas karyawan, setiap karyawan memiliki kreativitas tersendiri dalam menyelesaikan masalahnya. Sehingga jika karyawan tersebut memiliki kreativitas yang tinggi maka akan memiliki solusi yang dapat menyelesaikan masalah sebesar mungkin. Karyawan dapat mengolah kreativitas di pekerjaan ketika sedang berdiskusi ketika rapat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenisnya, alangkah baiknya memilih objek penelitian yang resiko nya lebih minim karena dengan memilih atau mengambil obyek penelitian seperti pada penelitian ini yaitu karyawan milenial di Jawa Timur

cukup sulit didapatkan, karena tidak semua peneliti mengambil sampel setiap kota atau setiap daerah yang ada di Jawa Timur.

- b. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, sebaiknya ketika menyebarkan kuesioner dapat dilakukan secara langsung, karena ketika disebar secara *online* maka banyak sekali responden yang menghiraukan kuesioner dan jika mengisi kuesioner kemungkinan jawaban yang didapat tidak sesuai dengan yang diharapkan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, sebaiknya mengganti variabel kepuasan kerja dengan variabel lain, dikarenakan hasil dari penelitian ini kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel kepuasan kerja dapat digantikan dengan variabel seperti lingkungan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., Ivascu, L., & Riaz, A. (2021). Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being. *Nursing Open*, 8(2), 607–619. <https://doi.org/10.1002/nop2.665>
- Amalia, R. S., & Hadi, C. (2019). Pengaruh Work Design Characteristics, Career Growth, dan Psychological Capital Terhadap Work Engagement Karyawan Generasi Milenial di PT. XYZ. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 10. <https://doi.org/10.24014/jp.v15i1.7029>
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15697>
- Elidemir, S. N., Ozturen, A., & Bayighomog, S. W. (2020). Innovative behaviors, employee creativity, and sustainable competitive advantage: A moderated mediation. *Sustainability (Switzerland)*, 12(8). <https://doi.org/10.3390/SU12083295>
- Fuentes, M. M. M. (2017). *Work-Life Balance: Scale Development and Validation*. 1–14.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hasan, T., Jawaad, M., & Butt, I. (2021). The influence of person–job fit, work–life balance, and work conditions on organizational commitment: Investigating the mediation of job satisfaction. *Sustainability (Switzerland)*, 13(12). <https://doi.org/10.3390/su13126622>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in indonesia. *Economies*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2020).

Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>

Mahmood, S., bin Abdul Hamid, K., & bin Badlishah, S. (2021). The Effect of Human Resource Management Practices on Employee Performance. In *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* (Vol. 12, Issue 3).

Miao, R., & Cao, Y. (2019). High-performance work system, work well-being, and employee creativity: Cross-level moderating role of transformational leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph16091640>

Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>

Pratiwi, K. A., Telagawathi, N. L. W. S., Mertaningrum, N. L. P. E., & Ariasih, M. P. (2019). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Dan Kerja Karyawan Rsup Sanglah Denpasar-Bali. *Jurnal Prospek*, 1(2), 1–15.

Sinval, J., & Marôco, J. (2020). Short index of job satisfaction: Validity evidence from Portugal and Brazil. *PLoS ONE*, 15(4). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231474>

Ximenes, M., Supartha, W. G., Manuati Dewi, I. G. A., & Sintaasih, D. K. (2019). Entrepreneurial leadership moderating high performance work system and employee creativity on employee performance. *Cogent Business and Management*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1697512>

ZHENG1, X., * W. Z., & ZHANG1, H. Z. A. C. (1998). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Marriage and Family*, 60(1), 5–22. <https://doi.org/10.1002/job>