

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan Milenial di Jawa Timur. Semakin tinggi Keseimbangan Kehidupan Kerja maka semakin tinggi pula Kesejahteraan Karyawan Milenial di Jawa Timur
2. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak memoderasi pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan Milenial di Jawa Timur. Semakin baik Lingkungan Kerja tidak memperkuat maupun memperlemah hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Keterbatasan penelitian ini dapat diketahui sebagai berikut:

1. Adanya masa transisi pada Era New Normal akibat pandemic COVID-19 membuat peneliti sulit mendapatkan responden yang sesuai dengan kriteria pada penelitian ini. Oleh sebab itu pada saat menyebarkan kuesioner secara

online, peneliti memberikan pengantar terkait kriteria yang dibutuhkan agar responden yang mengisi dapat sesuai dengan kriteria.

2. Peneliti menyebarkan kuesioner secara online melalui media Google Form dimana peneliti dan responden tidak dapat bertemu secara tatap muka, sehingga peneliti tidak dapat menyampaikan petunjuk pengisian kuesioner secara langsung. Oleh sebab itu dalam Google Form, peneliti menuliskan petunjuk pengisian kuesioner secara jelas.
3. Pada saat pengumpulan data terdapat responden yang tidak memberikan nama lengkap, karena responden merasa bahwa nama lengkap adalah hal yang privasi dari masing-masing responden.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan peneliti saat ini, maka peneliti memberi saran dan masukan yang diharapkan dapat menjadi acuan untuk perusahaan dan peneliti dimasa yang akan datang agar mendapatkan hasil yang lebih baik dari penelitian sebelumnya. Adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan yang mempekerjakan Karyawan Milenial di Jawa Timur
 - a. Berdasarkan variabel Kesejahteraan Karyawan, Perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan milenial di Jawa Timur dengan memberikan tanggung jawab lebih dan penghargaan atas pencapaian karyawan untuk memperkaya skill yang dimiliki sehingga menforong karyawan untuk mengembangkan diri pada pekerjaan yang dimiliki dan

Kesejahteraan Karyawan akan meningkat pada karyawan Milenial di Jawa Timur.

- b. Berdasarkan variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja, Perusahaan dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan milenial di Jawa Timur dengan memberikan fleksibilitas jumlah waktu kerja dan memberikan waktu istirahat yang cukup agar karyawan tidak merasa lelah untuk bekerja secara efektif dan menyeimbangkan beban kerja yang diberikan supaya karyawan tidak merasa terbebani terhadap pekerjaan mereka, sehingga karyawan Milenial di Jawa Timur dapat memiliki Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
 - c. Berdasarkan variabel Lingkungan Kerja, Perusahaan dapat meningkatkan lingkungan kerja karyawan milenial di Jawa Timur dengan memberikan fasilitas yang dibutuhkan dalam menunjang kenyamanan, keefektifan kerja, dan kerapian tempat kerja sehingga karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan yang dapat meningkatkan kreatifitas dan memunculkan inovasi-inovasi baru karyawan Milenial di Jawa Timur.
2. Bagi peneliti selanjutnya
- a. Pada penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, sebaiknya peneliti dalam penyebaran kuesioner dapat dilakukan secara langsung atau tatap muka melalui *hardfile (paper)*, dikarenakan apabila penyebaran kuesioner secara onlime melalui media seperti WhatsApp dan sejenisnya seringkali responden tidak mengisi atau mengisi kuesioner secara asal-asalan sehingga peneliti kesusahan dalam mengolah data.

- b. Pada penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, sebaiknya peneliti menggunakan item dari sumber yang berbeda dikarenakan pada penelitian ini banyak item pengukuran yang tidak valid sehingga harus dihapus.
- c. Pada penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, sebaiknya peneliti mempertimbangkan untuk menambahkan variabel moderasi tentang *Subjective Wellbeing* yang belum dikaji dalam penelitian ini, dikarenakan pada beberapa penelitian terdahulu diuraikan adanya pengaruh *Work-life* balance terhadap *Employee Wellbeing* dengan moderasi *Subjective Wellbeing*.

DAFTAR RUJUKAN

- Agha, K., Azmi, F. T. & Khan, S. A. (2017). *Work-Life Balance : Scale Development and Validation*. 109–130.
- Apriani, F., Herdiansyah, M. I., & Diana, D. (2019). Perilaku Pengguna Terhadap Sistem Guru Pembelajar Online Di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Palembang. *Jurnal Bina Komputer*, 1(1), 33–53. <https://doi.org/10.33557/binakomputer.v1i1.153>
- Aryateja, Susita, S. (2021). The Influence of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Commitment. *BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 2(2), 97–109. <https://doi.org/10.37638/bima.2.2.97-109>
- Bayu, D. J. (2020). Covid-19 Job Report. *Databoks*, 1–36. <https://www.jobstreet.co.id/en/cms/employer/wp-content/themes/jobstreet-employer/assets/report/covid-19-job-report-id/JobStreet-COVID-19-JOB-REPORT-INDONESIA-FINAL-27082020.pdf>
- Budiati, I., Susianto, Y., Adi, W. P., Ayuni, S., Reagan, H. A., Larasaty, P., Setiyawati, N., Pratiwi, A. I., & Saputri, V. G. (2018). *Profil Generasi Milenial Indonesia*. 1–153. www.freepik.com
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>

- Gulzar, S., Ghauri, S., Abbas, Z., Hussain, K., & Jibril, A. B. (2020). "Antecedents of employee wellbeing in the banking sector: The moderating role of working environment." *Problems and Perspectives in Management*, 18(4), 448–460. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(4\).2020.36](https://doi.org/10.21511/ppm.18(4).2020.36)
- 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>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook. In *Springer*.
- Muafi, M. (2021). Investigating the Dimensionality of Work Life Balance in Islamic Perspective (Wlbip): An Insight from Indonesia. *Journal of Islamic Business and Management (JIBM)*, 11(01), 198–216. <https://doi.org/10.26501/jibm/2021.1101-013>
- Ngadi, N., Meliana, R., & Purba, Y. A. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Phk Dan Pendapatan Pekerja Di Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 2902, 43. <https://doi.org/10.14203/jki.v0i0.576>
- Rahim, N. B., Osman, I., & Arumugam, P. V. (2020). Linking work-life balance and employee well-being: Do supervisor support and family support moderate the relationship? *International Journal of Business and Society*, 21(2), 588–606.
- Sari, I. P., Agussalim, M., & Adawiyah, D. (2021). *Issn-p : 2355-0376 issn-e : 2656-8322*. 3(4), 618–631.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Valianti, R., & Hamzah, S. (2022). Conflict Analysis and Work Environment on Employee Productivity at the PP-PA Office of South Sumatera Province.

JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan), 7(1), 141–153.

Wong, K. P., Lee, F. C. H., Teh, P. L., & Chan, A. H. S. (2021). The interplay of socioecological determinants of work–life balance, subjective wellbeing and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph18094525>

Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>