

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dijelaskan dalam bab-bab sebelumnya mengenai variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Kepuasan Kerja maka penelitian ini bisa disimpulkan bahwa:

1. Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan pada karyawan milenial Industri Keuangan di Surabaya. Semakin tinggi Keseimbangan Kehidupan Kerja maka semakin tinggi pula Kesejahteraan Karyawan Milenial Industri Keuangan di Surabaya.
2. Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan milenial Industri Keuangan di Surabaya. Semakin tinggi Keseimbangan Kehidupan Kerja maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Industri Keuangan di Surabaya.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan Milenial Industri Keuangan di Surabaya. Semakin tinggi Kepuasan Kerja maka semakin tinggi pula Kesejahteraan Karyawan Milenial Industri Keuangan di Surabaya.
4. Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan secara tidak langsung melalui variabel Kepuasan Kerja pada karyawan milenial Industri Keuangan di Surabaya.

Semakin tinggi Keseimbangan Kehidupan Kerja maka akan semakin tinggi pula Kepuasan Kerja dan selanjutnya semakin tinggi Kepuasan Kerja maka akan menjadikan semakin tingginya Kesejahteraan Karyawan Milenial Industri Keuangan di Surabaya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti sadar apabila penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu terdapat beberapa keterbatasan untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Pada saat pengumpulan data, peneliti tidak dapat memberikan kuesionernya secara langsung kepada karyawan milenial Industri Keuangan di Surabaya karena keterbatasan waktu dan tempat bekerja Industri Keuangan, karena merupakan area yang tidak dapat dimasuki oleh sembarang orang atau bisa dikatakan (area terbatas) maka dari itu peneliti menitipkan kuesionernya melalui teman yang bekerja di Industri Keuangan bernama Bapak Alex.
2. Pengisian kuesiner peneliti tidak memberikan nomer telepon karena merasa hal itu privasi dan juga mendapat info dari teman peneliti jika bagian keuangan tidak boleh menyebarkan nomer telepon sembarangan.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, peneliti dapat memberikan masukan serta saran yang bisa digunakan sebagai pertimbangan untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan
 - a. Perusahaan atau indutrsi yang bergerak pada bidang keuangan bisa mengadakan gathering karyawan yang mana bisa membuat

karyawan merasakan kesejahteraan di samping adanya jam lembur yang diberlakukan jika adanya pekerjaan yang lebih.

- b. Perusahaan atau industry yang bergerak di bidang keuangan bisa memperhatikan lagi kesehatan atau kualitas hidup karyawannya agar karyawan merasa puas dan sejahtera bila bekerja di perusahaan tersebut, seperti adanya fasilitas BPJS ketenagakerjaan atau fasilitas kesehatan yang lain.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Apabila penelitian selanjutnya melakukan penelitian yang sejenis, alangkah baiknya pemberian kuesioner yang ditujukan untuk meneliti karyawan menggunakan kuesioner secara langsung, karena jika menggunakan *google form* maka karyawan yang berada dilapangan akan lebih banyak menghiraukan kuesioner peneliti.
- b. Apabila peneliti selanjutnya melakukan penelitian yang sejenis, alangkah baiknya untuk menambahkan variabel Transformasional Leadership agar karyawan juga bisa menilai tentang kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dari para pemimpin disetiap divisinya.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Karim, Didik Kusbiantoro. 2022. *Anatar Jatim*. April 21. Accessed November 27, 2022. <https://jatim.antaranews.com/berita/595845/disperinaker-surabaya-terima-aduan-pekerja-soal-pembayaran-thr>.
- Fredrik Wuarlima, Christoffel Kojo, Greis M Sendow. 2019. "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado." *Jurnal EMBA* Vol.7 No 4.
- Ka Po Wong, Fion Choi Hung Lee, Pei-Lee Teh, Alan Hoi Shou Chan. 2021. "The Interplay of Socioecological Determinants of Work-Life Balance, Subjective Wellbeing and Employee Wellbeing." *MDPI Journal*. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094525>.
- Kler, Balvinder Kaur. 2019. "Work-life Balance ." *Macrothink Institute* .
- Komang Ary Pratiwi, Ni Luh W.Sayang Telagawathi, Ni Luh Putu Erma Mertaningrum, Made Putri Ariasih. 2019. "PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN RSUP SANGLAH." *Jurnal Prospek* 3.
- Michael Armstrong, Stephen Taylor. 2014. *Armstrong's Handbook of Human Resorce Management Practice*. British: British Library.
- Mokhammad Khukain Barkhowa, Tri Widodo, Muhammad Fauzi Fahlefi. 2021. "Work-Life Balance dan Work Engagement Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Menghadapi Era New Normal." *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan* Vol 12 No 2.
- Muhammad Ibrahim Abdullah, Dechun Huang, Mudassar Sarfraz, Larisa Ivascu, Amir Riaz. 2020. "Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction,." *Nursing Open Wiley*.
- Niko Sudibjo, Maria Birgita, Natalia Suwarli. 2020. "Job Embeddenes and Job Satisfaction as a Mediator between Work-Life Balance and Intention to Stay." *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.
- Oscar Dousin, Ngan Collins, Balvinder Kaur Kler. 2019. "Work-life balance, employee job performance and staisfaction among doctors and nurses in Malaysia." *International Journal of Human Resorce Studies* Vol 9 no 4.

- Prof. Drs. Imam Ghozali, M.Com, Ph.D, CA, Akt. 2013. *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Semarang: Yoga Pratama.
- R, Nabawi. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- Saba Gulzar, Shagufta Ghauri, Zuhair Abbas, Kanwal Hussain, Abdul Bashirul Jibril. 2020. "Antecedents of employee." *Business Perspective*.
- Sabil, Ariesto Patria. 2021. "Pengaruh Employee Well-Being dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance." *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 9 Nomor 4.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tania Hasan, Mehwish Jawaad, Irfan Butt. 2021. "The Influence of Person–Job Fit, Work–Life Balance, and Work." *MDPI Journal* .