

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

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

1. Keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kesejahteraan karyawan ULA Indonesia. Semakin tinggi Keseimbangan kehidupan kerja maka tidak mampu meningkatkan Kesejahteraan karyawan ULA Indonesia.
2. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan ULA Indonesia. Semakin tinggi Keseimbangan kehidupan kerja maka semakin tinggi pula Kepuasan kerja karyawan ULA Indonesia.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kesejahteraan karyawan ULA Indonesia. Semakin tinggi Kepuasan kerja tidak mampu meningkatkan Kesejahteraan karyawan ULA Indonesia.
4. Lingkungan kerja tidak memoderasi pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kesejahteraan karyawan ULA Indonesia.
5. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh Keseimbangan Kehidupan kerja terhadap Kesejahteraan karyawan ULA Indonesia. Semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan,

namun tingginya kepuasan kerja karyawan tidak mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan ULA Indonesia.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Peneliti menyebarkan kuesioner secara *online* melalui media Google form dimana peneliti dan responden tidak dapat bertatap muka, sehingga peneliti tidak dapat menyampaikan petunjuk pengisian kuesioner secara langsung. Oleh karena itu, dalam google form peneliti menuliskan petunjuk pengisian secara jelas.
2. Pada indikator Work Interference with Personal Life variabel Keseimbangan Kehidupan kerja tersisa satu Item pernyataan saja dengan hasil nilai outer loadings 0.3 yang membuat nilai AVE 0.347 membuat variabel Keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh positif signifikan.
3. Pihak Perusahaan tidak menyarankan untuk mengisi kuesioner secara langsung (*hardcopy*) karena mengingat jam kerja yang sangat ketat, sehingga kuesioner disebarkan melalui link gform kepada City Supervisor lalu di teruskan pada karyawan.
4. Beberapa responden menjawab pernyataan dengan tidak konsisten menyebabkan peneliti harus menghapus jawaban responden agar hasil olah data tetap valid sesuai rujukan.

5.3. Saran

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan penelitian saat ini, maka peneliti memberi masukan dan saran yang diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk penyedia jasa dan peneliti selanjutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dan lebih sempurna. Adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. **Untuk perusahaan ULA Indonesia**

- a. Pada variabel Keseimbangan kehidupan kerja, perusahaan dapat menerapkan jam kerja yang fleksibel dan dapat melengkapi fasilitas di tempat kerja untuk mendukung karyawan agar tidak jenuh di tempat kerja.
- b. Pada variabel Kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat mengurangi tekanan kerja yang ada seperti beban kerja dalam satu hari bisa lebih dikurangi dan perusahaan dapat memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawannya.
- c. Pada variabel Kepuasan kerja, perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan memberikan penghargaan seperti piagam bagi karyawan yang memiliki tanggung jawab ekstra dan inisiatif yang baik untuk perusahaan sehingga kesejahteraan karyawan akan meningkat pada karyawan ULA Indonesia.
- d. Pada variabel Lingkungan kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan saling berbagi Ide. Dengan memberikan kebebasan berpendapat, karyawan akan merasa terlibat dan

memiliki jiwa inisiatif yang tinggi dan dapat memberikan ide-ide terbaik mereka untuk perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Pada penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, sebaiknya dalam penyebaran kuesioner yang ditunjukkan untuk meneliti karyawan menggunakan kuesioner secara langsung dan disebar secara offline, dikarenakan jika menggunakan google form dan disebar secara online melalui atasan di tempat kerja memiliki kesibukan dan akan lebih cenderung lupa dalam mengisi.
- b. Pada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sejenis sebaiknya mempertimbangkan untuk menambahkan variabel tentang Kinerja karyawan yang belum dikaji pada penelitian ini, karena pada beberapa penelitian terdahulu diuraikan adanya pengaruh Kinerja karyawan terhadap Kesejahteraan karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., Ivascu, L., & Riaz, A. (2021a). 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>
- Agha, K., Tabassum, F. A., & Khan, S. A. (n.d.). *5 WORK-LIFE BALANCE: SCALE DEVELOPMENT AND VALIDATION*.
- Bima, K., Susita², A., Dianta, K., & Sebayang³, A. (n.d.). *Jurnal Internasional Ilmu Sosial Dunia Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja pada Komitmen Karyawan*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5214804>
- 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>
- 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)
- 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 in the private sector of the emerging market. *Sustainability (Switzerland)*, 13(12). <https://doi.org/10.3390/su13126622>
- Rendi, K. Personal Interview on Surabaya in ULA Company, Gedung BEI Surabaya, Jl. Taman AIS Nasution No.21, Embong Kaliasin, Kec. Genteng, Surabaya, Jawa Timur 60271
- Rahmatika Sari Amalia, Cholicul Hadi. (n.d.).
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–17. <https://doi.org/10.3390/IJERPH18052294>
- Saat Work-Life Balance pada Pegawai Tidak Tercapai. (n.d.). Retrieved February 6, 2023, from <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-kalbar/baca-artikel/13927/Saat-Work-Life-Balance-pada-Pegawai-Tidak-Tercapai.html>

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>

Siti, T., Mohd, A. T., Shariffadeen, A., Maznina, A., Manaf, A., & Manan, K. A. (n.d.). 18 Human Communication Human Communication A. In *Journal of the Pacific and Asian Communication Association* (Vol. 3, Issue 1).

Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitati, dan R&D*.

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>

