

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan menghasilkan beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BJTI Surabaya. Artinya, semakin seimbang kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, maka kinerja karyawan juga semakin baik di PT. BJTI Surabaya.
2. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan pada PT. BJTI Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin seimbang kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, maka kesejahteraan karyawan juga semakin meningkat di PT. BJTI Surabaya.
3. Lingkungan kerja secara tidak signifikan memoderasi keseimbangan kehidupan kerja terhadap kesejahteraan karyawan pada PT. BJTI Surabaya. Ini berarti bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kesejahteraan karyawan di PT. BJTI Surabaya.

5.2 Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya membahas tentang variable keseimbangan kehidupan kerja, kinerja karyawan, kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja
2. Sampel yang digunakan hanya sebesar 60 responden

3. Teknik analisa yang digunakan adalah PLS-SEM
4. Variabel yang memoderasi hanya variable lingkungan
5. Subjek yang digunakan adalah karyawan PT. BJTI Surabaya

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Pimpinan PT. BJTI Surabaya harus mampu mengatur waktu kerja untuk para karyawan seperti jadwal istirahat, jadwal beribadah dan relaksasi, sehingga karyawan dapat memperoleh keseimbangan kehidupan kerja dengan baik.
2. Perlu adanya penambahan bonus bagi karyawan yang memiliki kinerja baik atau berprestasi, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan mereka dalam bekerja maupun kehidupan sehari – harinya
3. Perlu adanya peningkatan keamanan sehingga dapat meningkatkan kenyamanan para karyawan dan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan pekerjaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, M.I. (2021). Effects of internal service quality on nurses job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being. *Wiley NursingOpen*, 8, 607–619.
- Agha, K., Tabassum, F.A., & Khan, S.A. (2017). *Work-Life Balance: Scale Development and Validation*. United Kingdom: Cambridge Scholars Publishing.
- Aprilia, L.R. (2018). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Hotel Isola Resort dan Meeting Services. *Tourism and Hospitality Essentials*, 8, 15–24.
- Arianto. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9, 191–200.
- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aryateja, K.B., Susita, D., & Sebayang, K.D.A. (2021) 'The Influence of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Commitment', *The International Journal of Social Sciences World*, 3(2), pp. 152–168. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.5214804>.
- Surindra, Bayu. (2017). *Teori & Praktik SPSS Statistika*. Malang: CV Azizah Publishing.
- Busro. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Campo, A.M.D.V., Avolio, B., & Carlier, S.I. (2021). The Relationship Between Telework, Job Performance, Work–Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-1. *Global Business Review*, 2(1), pp. 1–19.
- Dousin, O. (2019). Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306–319.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Fitria, N., & Nasution, A.P. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam. *Jurnal Bening*, 3(1), 1–27.

- Ganapathi, I.M.D. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero). *E-journal Ecodemica*, IV(1), 125–135.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program: IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Febriansyah, Hary., & Ginting, Henndy. (2020). *Dimensi Employee Engagement*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, M.S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Pt. Bumi Aksara.
- Husna, A. & Suryana, B. (2017). *Metodologi Penelitian Statistik*. I. Jakarta: Kementrian Kesehatan Republik Indonesia.
- Indrawan, R. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, AA.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan. (S. Sandiasih, Ed.)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurwibowo, F. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Graha Triasindo Yogyakarta. *Jurnal Universitas Kristen Petra*, 2(1).
- Pareraway, A.S., Kojo, C. & Roring, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1828–1837.
- Keelan, Ra. (2015). A Māori perspective on well-being. *He Kupu*, 4(15), pp. 38–40.
- Imran, Rabia. (2012). How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 11(10), 1455–1462.
- Sari, M. (2019). Analisis Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode Human Resource Scorecard. *Universitas Islam Negeri Raden Intan Malang*, 2(1).
- Sarstedt, M., Ringle, C.M. & Hair, J.F. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Springer International Publishing*, 1–40.
- Sedarmayanti (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sholihin, M. and Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan Wrap-PLS 3.0 Untuk Hubungan Nonlinear dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.

Hoyvarde Clausen, Tommy., Mehmet Akif Demircioglu and Gry A. Alsos. (2019). *Intensity of innovation in public sector organizations: The role of push and pull factors*. 1st edn.

Yudiani, E. (2017). Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam Persero Ditinjau Dari Spiritualitas. *Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21–32.