

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari sudah penelitian yang sudah dijelaskan dalam bab sebelumnya mengenai variabel Kerja Dari Rumah, Kerjasama, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja. Maka penelitian ini bisa disimpulkan bahwa:

1. Kerja dari rumah berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT Kadawung Setia. Karyawan perusahaan PT Kadawung Setia merasakan ketika mereka bekerja dari rumah, mereka tidak merasakan kepuasan kerja yang tinggi.
2. Kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT Kadawung Setia. Ketika karyawan perusahaan PT Kadawung Setia memiliki Kerjasama yang baik, maka karyawan tersebut mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.
3. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT Kadawung Setia. Keseimbangan kehidupan kerja sangat penting bagi karyawan PT Kadawung Setia untuk merasakan kepuasan kerja. Dengan adanya keseimbangan kehidupan kerja, memungkinkan karyawan PT Kadawung Setia merasakan kepuasan kerja yang tinggi.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

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

1. Pada pengumpulan data peneliti hanya diperbolehkan datang di perusahaan pada saat meminta izin tanpa perizinan dari kampus untuk melakukan penelitian di perusahaan PT Kedawang Setia dikarenakan perusahaan tersebut tertutup dari pihak luar sehingga pada saat pengumpulan sampel, peneliti menitipkan kuesioner melalui pihak keluarga dari peneliti bernama Darmono.
2. Pada saat pengumpulan data, peneliti hanya di perbolehkan mencantumkan beberapa jabatan yang ada dikarenakan kerahasiaan perusahaan tidak ada yang boleh tau dari pihak luar.

### **5.3 Saran**

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

#### **1) Untuk Perusahaan**

- a. Perusahaan PT Kedawang Setia harus memperhatikan kepuasan kerja melalui kerjasama karyawan PT Kedawang Setia. Perusahaan mengadakan *team building* yang disertai oleh karyawan PT Kedawang Setia. *Team building* dilakukan agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, *team building* juga dapat meningkatkan keakraban antar karyawan sehingga mereka menjadi lebih solid dan saling mengerti satu sama lain sehingga komunikasi yang terjalin ketika melakukan pekerjaan akan lebih baik.

#### **2) Untuk Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan referensi mengenai peran kerja dari rumah terkait dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Kedawung Setia agar ketika karyawan bekerja dari rumah, karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja terhadap perusahaan PT Kadawung Setia. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan referensi mengenai keseimbangan kehidupan kerja terkait dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Kadawung Setia agar ketika karyawan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang lebih, karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja terhadap perusahaan PT Kadawung Setia. Peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan variable lain untuk mencari tahu lebih jauh faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja di perusahaan PT Kadawung Setia dan memperluas pengambilan responden untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan yang tidak diinginkan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Adisa, T.A.; Gbadamosi, G.; Osabutey, E.L.C. Work-family balance: A case analysis of coping strategies adopted by Nigerian and British working mothers. *Gend. Manag.* 2016, 31, 414–433.
- Chung, Heejung. 2018. Future of Work and Flexible Working in Estonia: The Case of Employee-Friendly Flexibility. Tallin: Arenguseire Keskus, p. 42.
- Chung, Heejung, and Tanja van der Lippe. 2020. Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research* 151: 365–81.
- Clark, Andrew E. 1996. Job Satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations* 34: 189–217.
- Cohen, Aaron, and Efrat Liani. 2009. Work-Family Conflict among Female Employees in Israeli Hospitals. *Personnel Review* 38: 124–41.
- Contreras, Francoise, Elif Baykal, and Ghulam Abid. 2020. E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. *Frontiers in Psychology* 11: 3484.
- Ellis, Selwyn T., and Robert L. Webster. 1998. IS Managers' Innovation toward Telecommuting: A Structural Equation Model. *Proceedings of the Hawaii International Conference on System Sciences* 4: 161–68.
- Irawanto, Dodi Wirawan, Khusnul Rofida Novianti, and Kenny Roz. 2021. Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia
- Jackson, Leon T. B., and Edwina I. Fransman. 2018. Flexi Work, Financial Well-Being, Work–Life Balance and Their Effects on Subjective Experiences of Productivity and Job Satisfaction of Females in an Institution of Higher Learning. *South African Journal of Economic and Management Sciences* 21: 1–13.
- Kim, Jaeseung, Julia R. Henly, Lonnie M. Golden, and Susan J. Lambert. 2019. Workplace Flexibility and Worker Well-Being by Gender. *Journal of Marriage and Family*.
- Kramer, Amit, and Karen Z. Kramer. 2020. The Potential Impact of the Covid-19 Pandemic on Occupational Status, Work from Home, and Occupational Mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 103442.
- Lund, Daulatram B. 2003. Organizational Culture and Job Satisfaction. *Journal of Business & Industrial Marketing* 18: 219–36.
- Locke, Edwin A. 1970. Job Satisfaction and Job Performance: A Theoretical Analysis. *Organizational Behavior & Human Performance* 5: 484–500.

- López-Igual, Purificación, and Paula Rodríguez-Modroño. 2020. Who Is Teleworking and Where from? Exploring the Main Determinants of Telework in Europe. *Sustainability* 12: 8797.
- Lyness, K.S.; Judiesch, M.K. Gender egalitarianism and work-life balance for managers: Multisource perspectives in 36 countries. *Appl. Psychol.* 2014, 63, 96–129.
- Marx, Charlotte K., Mareike Reimann, and Martin Diewald. 2021. Do Work–Life Measures Really Matter? The Impact of Flexible Working Hours and Home-Based Teleworking in Preventing Voluntary Employee Exits. *Social Sciences* 10: 9.
- Schieman, Scott, and Paul Glavin. 2017. Ironic Flexibility: When Normative Role Blurring Undermines the Benefits of Schedule Control. *Sociological Quarterly* 58: 51–71.
- Siregar, H, dan Tatan S. (2003). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pasar Tenaga Kerja dan Implikasi Kebijakannya Terhadap Sektor Pertanian di Kabupaten Bogor. Bogor: IBP.
- Sirgy, M.J.; Lee, D.-J. Work-life balance: An integrative review. *Appl. Res. Qual. Life* 2018, 13, 229–254.
- Vera, Sisca. (2013). Pengaruh Kesempatan Kerja, Pendidikan, dan Kesehatan Terhadap Kemiskinan di Provinsi Aceh. *Jurnal ilmu Ekonomi*, 4(1), 21-30.
- Wojčák, Emil, and Matúš Baráth. 2017. National Culture and Application of Telework in Europe. *European Journal of Business Science and Technology* 3: 65–74.
- Wynen, J.; op de Beeck, S.; Ruebens, S. The nexus between gender and perceived career opportunities: Evidence from the U.S. Federal Government. *Public Pers. Manag.* 2015, 44, 375–400.