

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan secara empiris melalui deskripsi, pengolahan data statistik, interpretasi dan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka Peneliti dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara flexible working arrangement dengan work-life balance. Dengan nilai C.R sebesar $5.129 \geq 1.967$ dan nilai P * menunjukkan angka P sebesar $0.000 \leq 0.05$. Hal ini memiliki arti bahwa, jika karyawan diberikan kebebasan untuk dapat mengatur waktu dan tempat kerjanya secara fleksibel, hal itu dapat membuat karyawan menyesuaikan dengan kebutuhan lainnya dan juga menyeimbangkan kebutuhan hidup pribadi dan juga pekerjaannya.
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara work-life balance dengan kepuasan kerja. Dengan nilai C.R sebesar $3.769 \geq 1.967$ dan nilai P * menunjukkan angka P sebesar $0.000 \leq 0.05$. Hal ini memiliki arti bahwa, jika individu dapat melakukan kedua tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi maka individu akan merasakan kepuasan kerja karena individu dapat bekerja dengan baik pada saat di kantor sehingga tidak perlu terbebani dengan permasalahan kehidupan pribadi.
3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara flexible working arrangement dengan kepuasan kerja. Dengan nilai C.R sebesar $3.849 \geq 1.967$ dan nilai P * menunjukkan angka P sebesar $0.000 \leq 0.05$. Hal ini memiliki arti bahwa, Ketika karyawan memiliki kebebasan dalam mengatur waktu

dan tempat kerjanya, maka karyawan tersebut mendapatkan apa yang ia mau sehingga karyawan mendapatkan rasa kepuasan dalam bekerja.

4. Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa work-life balance memediasi secara positif dan signifikan hubungan antara flexible working arrangement dengan kepuasan kerja. Dengan output standardized indirect effects menunjukkan nilai 0,846. Dengan nilai standardized direct effects 0.400 maka hipotesis diterima (signifikan). Hal ini memiliki arti bahwa, apabila organisasi atau perusahaan memberikan pengaturan kerja yang fleksibel, secara tidak langsung organisasi atau perusahaan turut membantu karyawan dalam memenuhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Maka hal itu akan memberikan kepuasan kerja para karyawan.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat masalah mengenai kepuasan kerja karyawan PT Tiara Impresa Gugus Artha. Oleh karena itu karyawan harus memiliki pengaturan kerja yang fleksibel dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya agar dapat merasakan kepuasan kerja.

- a. Dari hasil perhitungan deskriptif indikator yang telah dipaparkan dalam bab sebelumnya, variabel *flexible working arrangement* memiliki indikator tempat kerja dengan persentase tertinggi yaitu sebesar 51,10% dengan pernyataan karyawan memiliki kebebasan dalam memilih tempat untuk mengerjakan pekerjaannya.
- b. Pada variabel work-life balance terdapat indikator satisfaction balance dengan presentase tertinggi yaitu sebesar 36,85% dengan pernyataan kehidupan pribadi saya membantu saya menjadi santai dan memberi saya kesiapan untuk melakukan pekerjaan keesokan harinya. Besarnya indikator tiap variabel bebas memiliki hubungan

yang kuat pada variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

Hal tersebut menunjukkan bahwa jika karyawan diberikan kebebasan dalam mengatur tempat kerjanya, karyawan bebas menyelesaikan pekerjaan dimanapun seperti bekerja di rumah agar masih dapat berinteraksi secara langsung dengan keluarga, maka hal itu dapat membantu karyawan untuk menyeimbangkan kebutuhan pribadinya dan juga pekerjaannya sehingga mencapai kepuasan kerja. Kemudian apabila kepuasan yang dirasakan karyawan itu seimbang, maka karyawan akan senang dalam menjalankan pekerjaannya sehingga karyawan merasakan kepuasan kerja.

Tidak hanya *flexible working arrangement* dan *work-life balance* yang berhubungan dengan kepuasan kerja, terdapat variabel lain yang juga memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, namun tidak diteliti dalam penelitian ini. Meskipun demikian, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa *flexible working arrangement* dan *work-life balance* merupakan salah satu variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Maka dari itu perusahaan harus dapat meningkatkan kedua hal tersebut agar karyawan semakin merasakan kepuasa kerjanya.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi diatas, maka Peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya meneliti variabel kepuasan kerja, *flexible working arrangement* dan *work-life balance*. Peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa, disarankan untuk menganalisis hubungan antar variabel-variabel lainnya yang diprediksi dapat memiliki hubungan dengan kepuasan kerja.
2. Jika Peneliti selanjutnya ingin mengambil variabel yang sama, maka saran dari Peneliti adalah tingkatan kualitas penelitian selanjutnya dengan menyempurnakan hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu,

dengan cara menambah jumlah sampel dan mengganti objek penelitian agar hasil penelitian yang akan datang menjadi lebih bervariasi dan beragam.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen yang memiliki nilai terendah adalah "Pengaturan kerja yang fleksibel membantu saya menyeimbangkan komitmen hidup", "Bekerja di tempat kerja saat ini menyenangkan", "Saya memiliki cukup waktu untuk bersama keluarga setelah bekerja". Karyawan memandang bahwa fleksibilitas pengaturan kerja yang diberikan perusahaan masih belum terarah dan cenderung berubah-ubah ketentuannya sehingga karyawan tidak benar-benar dapat mengatur waktunya secara fleksibel.

Selain itu, karyawan menjadi tidak senang dalam menjalankan pekerjaannya karena aturan yang tidak terarah sehingga karyawan tidak dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Rendahnya waktu untuk kehidupan pribadi karyawan juga dapat membuat karyawan tidak nyaman dan tidak dapat merasakan kepuasan dalam bekerja karena terbebani dengan permasalahan kehidupan pribadi. Jika aturan yang diberikan sesuai dengan apa yg diharapkan oleh karyawannya maka karyawan akan merasa nyaman dengan perusahaan.

4. Peneliti menyarankan kepada pihak manajemen PT Tiara Impresa Gugus Artha, untuk dapat memberikan fleksibilitas waktu dan tempat kerja yang lebih terarah agar perusahaan turut membantu karyawan dalam memenuhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Maka hal itu akan memberikan kepuasan kerja para karyawan. Hal itu membuat karyawan menganggap perusahaan peduli dengan karyawan.

D. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat

menjadi beberapa faktor agar lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya, karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel yaitu *flexible working arrangement* dan *work-life balance*. Sedangkan masih banyak variabel lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja.
2. Keterbatasan selanjutnya adalah metode penelitian dan teknik analisis data yang digunakan, pada penelitian ini adalah metode survei dan teknik analisis data deskriptif dengan SPSS dan Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan software AMOS.
3. Jumlah responden yang hanya 86 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
4. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.