

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. Yoehan Busana untuk mengetahui pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Work-life balance pada karyawan PT. Yoehan Busana berada pada kategori sangat baik. Hal ini berdasarkan skor kriterium yang berada pada kategori kriterium sangat tinggi. Skor tertinggi diperoleh pada dimensi keseimbangan antara bekerja dan kehidupan pribadi dengan indikator kendali atas pengaturan waktu kerja. Dalam konteks ini mengindikasikan karyawan PT. Yoehan Busana sudah merasakan dan memiliki kemampuan yang baik terhadap keseimbangan pembagian waktu pada domain pekerjaan dan non kerja. Adanya penerapan jam kerja dengan bentuk dua shift yaitu 08.00 – 16.00 dan 12.00 – 20.00 dinilai baik bagi karyawan. Hal ini dikarenakan seandainya karyawan disaat pagi hari memiliki kewajiban maupun tanggungjawab untuk mengurus keluarga, mengurus administrasi/surat berhubungan kantor pemerintah, beribadah, berobat, dsb. maka karyawan bisa menjadwalkan jam kerja pada shift kedua, begitu juga berlaku sebaliknya. Hak hari libur karyawan yang bisa diakumulasikan dan bisa digunakan kapan saja selama tidak disaat hari strategis atau krusial. Sementara itu di sisi lain dimensi mengikuti kegemaran/hobi dengan indikator memiliki waktu untuk menekuni hobi memperoleh skor terendah. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung masih belum memiliki kemampuan yang baik atas ketersediaan waktu untuk melakukan dan menekuni hobi atau kegemaran yang disenanginya. Padatnya jadwal kerja menyebabkan karyawan memiliki sedikit kesempatan untuk menekuni hobi atau kegemaran yang disenangi. Walaupun PT. Yoehan Busan sudah memiliki fasilitas seperti tempat fitness, lapangan badminton, dan meja biliar di tempat kerja, fasilitas tersebut dinilai belum mampu mengakomodasikan hobi atau

kegemaran yang diinginkan oleh karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan sikap karyawan jarang terlihat yang memakai fasilitas-fasilitas tersebut.

2. Kepuasan kerja pada karyawan PT. Yoehan Busana berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini berdasarkan skor kriterium yang berada pada kategori kriterium sangat tinggi. Skor tertinggi diperoleh pada dimensi rekan kerja dengan indikator hubungan karyawan dengan rekan kerja. Dalam konteks ini mengindikasikan karyawan PT. Yoehan Busana sudah merasakan kepuasan atau puas terhadap hubungan yang karyawan bangun dengan rekan kerjanya. Karyawan yang terlihat saling bekerja sama dan support ketika rekan-nya sedang dalam keadaan sibuk dan memerlukan bantuan. Selain itu juga berdasarkan monitoring manajer jarang sekali terjadinya kasus konflik antar karyawan di tempat kerja. Sementara itu di sisi lain dimensi gaji dengan indikator gaji pokok yang diberikan memperoleh skor terendah. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung masih belum merasakan kepuasan atau puas terhadap gaji pokok yang perusahaan berikan saat ini kepada karyawannya. Dapat diketahui gaji pokok yang diperoleh karyawan masih berada di bawah UMR yang ditetapkan pemerintah daerah Kota Bekasi. Walaupun perusahaan telah mengupayakan dengan pemberian insentif, tunjangan, bonus dsb. hal tersebut dirasa masih belum bisa memenuhi apa yang diharapkan oleh karyawan.
3. Motivasi pada karyawan PT. Yoehan Busana berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini berdasarkan skor kriterium yang berada pada kategori kriterium sangat tinggi. Skor tertinggi diperoleh pada dimensi kebutuhan berafiliasi (need for affiliation) dengan indikator karyawan berupaya untuk bekerja sama. Dalam konteks ini mengindikasikan karyawan PT. Yoehan Busana memiliki dorongan yang tinggi untuk bekerja sama dengan rekan kerjanya dan mendapatkan atau memperoleh afiliasi dari rekan-rekan kerjanya. Karyawan yang tanggap untuk saling membantu dan bekerja sama dengan rekan kerjanya di tempat kerja menunjukkan terbentuknya solidaritas yang positif. Sementara itu di sisi lain dimensi kebutuhan berkuasa (need for power) dengan indikator karyawan

berupaya untuk mempengaruhi orang lain memperoleh skor terendah. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung masih belum memiliki dorongan yang tinggi untuk mempengaruhi rekan kerjanya mengikuti caranya dalam bekerja dan mendapatkan atau memperoleh kekuasaan. Kurangnya ruang bagi karyawan untuk dapat ikut andil dalam pengambilan keputusan, mengemukakan ide, usulan, saran, pendapat dll. membuat karyawan cenderung pasif akan keterlibatan perusahaan.

4. Work-life balance terhadap motivasi karyawan PT. Yoehan Busana mempunyai pengaruh sebesar 0,542 atau sekitar 54,2%. Jika dilihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi, work-life balance termasuk dalam kategori sedang. Hal itu berarti work-life balance berpengaruh terhadap motivasi karyawan PT. Yoehan Busana.
5. Kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan PT. Yoehan Busana mempunyai pengaruh sebesar 0,455 atau sekitar 45,5%. Jika dilihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi, kepuasan kerja termasuk dalam kategori sedang. Hal itu berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan PT. Yoehan Busana.
6. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa work-life balance dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap motivasi karyawan PT. Yoehan Busana. Hal itu terlihat dari hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F yang dimana menghasilkan nilai probabilitas $0,00 < 0,50$ sehingga dapat dikatakan variabel work-life balance dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan PT. Yoehan Busana

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan manajemen.

1. Berdasarkan tanggapan karyawan mengenai work-life balance pada dimensi mengikuti kegemaran/hobi dengan indikator bergabung dengan komunitas yang

Aldi Ramadhan, 2022

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. YOEHAN BUSANA)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

disukai hasilnya memberikan skor yang terendah. Oleh karena itu perusahaan dirasa perlu mewadahi maupun menyalurkan hobi/kegemaran karyawannya dengan memfasilitasi sarana prasana maupun membuat perkumpulan atau klub yang berhubungan dengan olahraga, seni, dll yang dinilai dapat mengakomodasi apa yang dibutuhkan karyawan. Dengan di buat wadah komunitas dan kegiatan tersebut pada perusahaan, maka dinilai akan membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dan produktif serta meningkatkan kreatifitas. Keseimbangan kehidupan kerja jadi tidak hanya berkerja di depan meja dan menghadap gadget, tetapi di selaraskan dengan kegiatan yang dapat menyalurkan aspirasi, hobi dan membantu dalam menerapkan pola hidup sehat baik jasmani maupun rohani.

2. Berdasarkan tanggapan karyawan mengenai kepuasan kerja pada dimensi gaji dengan indikator gaji pokok yang diberikan hasilnya memberikan skor yang terendah. Berdasarkan hal itu perusahaan perlu tinjauan ulang kembali atas besar kecilnya pemberian kompensasi terhadap karyawannya. Gaji merupakan salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan karena dengan gaji yang diperoleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Alangkah baiknya perusahaan melakukan survey atau studi khususnya berkaitan dengan gaji/upah kepada karyawannya maupun perusahaan lain yang sejenis. Lalu lakukan analisa dan evaluasi terhadap data yang telah diperoleh dari survey atau studi tersebut, apakah memang gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya saat ini dinilai sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya.
3. Berdasarkan tanggapan karyawan mengenai motivasi pada dimensi kebutuhan berkuasa (need for power) dengan indikator karyawan berupaya untuk mempengaruhi orang lain mengikutinya hasilnya memberikan skor yang terendah. Berdasarkan hal tersebut perusahaan perlu melakukan pendekatan komunikasi dan berusaha membantu karyawannya untuk membangun dan menjalin hubungan interpersonal yang baik. Kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan dapat tercapai karena adanya karyawan. Untuk itu menjalin hubungan baik dengan karyawan perlu dilakukan oleh perusahaan. Hubungan

tidak harmonis sering terjadi dalam perusahaan karena hanya memandang karyawan sebagai alat untuk mencapai keuntungan saja. Agar terbangun dan terjalannya hubungan interpersonal yang baik hal pertama paling mendasar yang dapat dilakukan adalah berkomunikasi dengan baik dalam kesempatan apapun, baik komunikasi secara langsung, dalam meeting atau melalui email/telfon. Tumbuhkan rasa saling menghormati dan menghargai antar karyawan. Dengan membuat karyawan merasa dihormati dan dihargai dapat membuat karyawan termotivasi meningkatkan kinerjanya. Selain itu bersikaplah seadil mungkin kepada semua karyawan tanpa terkecuali, dan libatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, dengan melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, karyawan akan merasa dihargai dan dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga karyawan akan memaksimalkan kinerjanya untuk turut andil dalam memajukan perusahaan.

4. Peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda misalnya seperti *organizational citizenship behavior*, kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, dan pengembangan karir agar didapatkan hasil yang akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap motivasi pada PT. Yoehan Busana.