

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Tujuan penelitian untuk menguji signifikansi pengaruh positif *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai perempuan yayasan Taruni Bhakti Madiun. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi tingkat *work life balance* maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai, sebaliknya semakin rendah tingkat *work life balance* maka akan semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja pegawai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin kondusif lingkungan kerja (baik fisik maupun non fisik) maka kepuasan pegawai dalam bekerja akan semakin tinggi, sebaliknya semakin tidak kondusif lingkungan kerja tersebut maka kepuasan kerja pegawai dalam bekerja akan semakin rendah.

B. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka implikasi manajerial diuraikan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ditemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal yang perlu selalu diupayakan oleh pihak pihak orgar 64 untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai salah satu yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan *work life balance* para pegawai dengan cara seperti: mendukung upaya pegawai dalam memenuhi dan menyeimbangkan pekerjaan dengan komitmen pegawai pada keluarga atau kehidupan pribadi, misalnya dengan kebijakan-kebijakan yang membantu pegawai untuk mencapai *work life balance* seperti: cuti, fasilitas komunikasi, dan acara kebersamaan dengan keluarga pegawai (*Family gathering*).
2. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang memadai, nyaman dan menyenangkan (baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik) dapat membuat para pegawai merasa betah dan fokus untuk menjalankan peran tugasnya maupun dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Perhatian pada aspek lingkungan fisik seperti : penerangan, suhu udara, tata ruang gerak dan pemeliharaan hubungan kerja yang harmonis antar pegawai

dan pimpinan merupakan faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menyadari bahwa terdapat beberapa keterbatasan seperti:

1. Variabel bebas dalam penelitian ini hanya berjumlah dua variabel, dengan Adjusted R^2 sebesar $0,76 = 76\%$.
2. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya pegawai perempuan yang berjumlah 40 (dibawah 100).

D. Saran

Berdasarkan dari hasil diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi yayasan Taruni Bhakti Madiun

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel *work life balance*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dari semua item pernyataan mendapatkan rank tinggi yang artinya semua pegawai perempuan Yayasan Taruni Bhakti dapat menyeimbangkan peran gandanya dan memiliki lingkungan kerja yang memadai, nyaman dan aman sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya. Oleh karena itu Yayasan Taruni Bhakti Madiun diharapkan tetap mempertahankan agar semua pegawai merasa betah dan fokus untuk menyelesaikan tugasnya serta mampu menyeimbangkan peran gandanya dengan baik.

2. Saran bagi penelitian selanjutnya terkait pada penelitian ini Adjusted R² sebesar 0,76 maka artinya 76,0% artinya kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel *work life balance* dan lingkungan kerja sebesar 76,0%, sedangkan sisanya sebesar 24% dijelaskan oleh sebab-sebab lain, maka untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang yang diprediksikan berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, misalnya komitmen afektif (Andini dan Surjanti, 2007)
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Yayasan Taruni Bhakti Madiun memiliki beberapa jabatan diantaranya tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan tenaga penunjang dalam hal ini semua jabatan diharapkan ikut serta mempertahankan *work life balance*, dan tetap memperhatikan kenyamanan pada kondisi ruang kerja. Dengan dilakukannya hal tersebut akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Yayasan Taruni Bhakti Madiun untuk pegawai perempuan yang sudah menikah diharapkan tetap mampu menyeimbangkan dua peran yang berbeda yaitu dirumah tangga dan ditempat kerja, agar dapat dengan mudah mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Intan dan Jun Surjanti. 2017. Pengaruh *Work Life Balance* Dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Karir Pada PT. Sinar Karya Duta Abadi. *Jurnal ecode mica*, Vol.5 (3) : 1-10.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asepta dan Maruno. 2017. Analisis Pengaruh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kenirja Karyawan PT.TELKOMSEL, TBK *BRANCH MALANG*. *Jurnal ecode mica*, Vol.5 (3): 1-10.
- Ganapathi, P. 2016. *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal ecode mica*, Vol 3 (1) : 506-5011.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2014. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 22*. Semarang. Badan penerbit UniveRumah Sakititas Diponegoro.
- <http://m.dream.co.id/perenting/ibu-dan-anak/6-cara-menyeimbangkan-kehidupan-rumah-tangga-dan-pekerjaan/> (diakses pada tanggal 18 juli 2019).
- <http://independen.id/read/data/429/jumlah-tenaga-kerja-perempuan-di-indonesia/>(diakses pada tanggal 18 juli 2019).
- Hutcheson, Peggy G. 2012. *Work Life Balance Book 1. E-books*. U.S.A copyright: IEEE-USA
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Bagaimana meneliti dan menulis tesis. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslichah dan Hidayat. 2017. *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 49 (1) : 60-68.

- Nitisemito, Alex A. 2000. *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Pangarso dan Ramadhyanti. 2015. Pengaruh Lingkungan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. Vol.19 No.1. pp 172-191.
- Qodrizana dan Musadieg. 2018. *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.60 No.1. pp 9-17.
- Ramadhani, Malika. 2013. Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol (1) : 5-16.
- Robbins, S.P & Timothy A.J. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba empat.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinambela, Poltak. Lijan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sitinjak, Lulu Novena. 2018. Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 60 (2) : 162-168.
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group
- Swastha Basu dan Ibnu Sukotjo. 2004. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Syed, Jawad. 2015. *Work Life Balance*. E-book. London: Sage.
- Yayasan Taruni Bhakti Madiun