

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

#### **1.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk Unit Sudirman dan Unit Diponegoro Kota Madiun. Dari hasil penelitian telah didapat kesimpulan berupa :

1. Secara parsial *work interference with personal life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pada pegawai PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk Unit Sudirman dan Unit Diponegoro Kota Madiun, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work interference with personal life* tidak mempengaruhi secara parsial kepuasan kerja pegawai.
2. Secara parsial *personal life interference with work* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pada pegawai PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk Unit Sudirman dan Unit Diponegoro Kota Madiun, sehingga dapat disimpulkan bahwa *personal life interference with work* tidak mempengaruhi secara parsial kepuasan kerja pegawai.
3. Secara parsial *personal life enhancement of work* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, pada pegawai PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk Unit Sudirman dan Unit Diponegoro Kota Madiun, sehingga dapat disimpulkan bahwa *personal life enhancement of work* mempengaruhi secara positif signifikan kepuasan kerja pegawai.
4. Secara parsial *work enhancement of personal life* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, pada pegawai PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk Unit Sudirman dan Unit Diponegoro Kota Madiun, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work enhancement of personal life* mempengaruhi secara positif signifikan kepuasan kerja pegawai.
5. Secara parsial ke-empat variabel *work life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja, pada pegawai PT Bank Rakyat

Indonesia, Tbk Unit Sudirman dan Unit Diponegoro Kota Madiun, sehingga dapat disimpulkan secara parsial bahwa ke-empat variabel *work life balance* mempengaruhi secara signifikan kepuasan kerja pegawai.

## 1.2 Keterbatasan

Penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan prosedur penelitian, namun masih terdapat beberapa keterbatasan seperti :

1. Sampel pada penelitian ini yang masih sedikit, yaitu sebanyak 34 responden dengan menggunakan dua unit saja, dikarenakan perijinan dari pihak perusahaan.
2. Keterbatasan dalam kajian teori dimensi- dimensi pada *work life balance*
3. Dalam indikator pernyataan terdapat indikator yang menyatakan positif tetapi di terima secara negatif oleh responden.

## 1.3 Saran

Saran dan masukan untuk penelitian ini baik untuk organisasi maupun penelitian selanjutnya yaitu :

### 1. Bagi PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk Unit Sudirman dan Unit Diponegoro Kota Madiun

- a) PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk Unit Sudirman dan Unit Diponegoro Kota Madiun dapat mempertahankan bahkan meningkatkan *work life balance* pada pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Unit Sudirman dan Unit Diponegoro Kota Madiun, perlu bagi pihak manajemen memperhatikan aspek keseimbangan kerja & keluarga dengan berbagai program *family friendly* seperti : *family gathering*, maupun program – program yang dapat meningkatkan spiritualitas pegawai dan pemberian kesempatan bagi pegawai dalam berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang berdampak bagi kepegawaian.
- b) Kebijakan *work life balance* dapat dijadikan strategi perusahaan dalam meningkat kepuasan bagi pegawai, sehingga perlu diperhatikan pula oleh pihak manajemen, bagaimana menjaga kepuasan kerja pegawai tinggi bahkan dapat meningkat program – program *work life balance*

maupun melalui kebijakan manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan kebijakan kompensasi, promosi, maupun pengembangan karir pegawai.

## **2. Bagi penelitian selanjutnya**

Penelitian selanjutnya, apabila mengambil tema yang sama dapat menambahkan variabel lain seperti : pengembangan karir (Asepta & Maruno,2017), gaya kepemimpinan & budaya kerja (Rahayu,2006) atau dapat mengganti obyek lain (perusahaan perbankan lainnya) sehingga dapat dijadikan bahan perbandingan, serta perlunya eksplorasi kajian teori baik dari hasil penelitian maupun kepustakaan tentang dimensi *work life balance* sehingga dapat menyempurnakan pengukuran atas dimensi – dimensi *work life balance* pada penelitian yang sekarang digunakan.

Lebih memperluas kajian teori dan item pernyataan pada setiap dimensi *work life balance* agar dalam menjelaskan dimensi dan item pernyataan lebih luas, lebih beragam dan mudah dipahami.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiningtiyas, Nurul dan Mardhatillah, A. (2016). *Work Life Balance Index Among Technician, Vol. 5(3)*. Hal 322-333.
- Andriani, Prima.2017. Pengaruh Dimensi-Dimensi *Work Life Balance* Terhadap Keterlekatan Karyawan Generasi X Dan Y Di Indonesia, <https://repository.ipb.ac.id/jspui/bitstream/123456789/91654/1/H17n.pdf>.
- Anggraeni, P. N .(2018). Hubungan Jenjang Karir Dengan *Work Life Balance* Pada Wanita Karir. *SKRIPSI*, diunduh dari <http://digilib.uinsby.ac.id/> pada tanggal 14 Mei 2018.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian : Suatu pendekatan praktek*. Edisi revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Asepta, U & Maruno, S. (2017). Analisis Pengaruh *Work-Life Balance* dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal Jibeka, Vol 11(1)*, hal 78-81.
- Delecta, P. 2011. *Work Life Balance. International Journal of Current Research* Vol. 33, Issue, 4, pp.186-189.
- Diah, L.Q dan Al Musadieq, M. (2018). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang). *Jurnal Fakultas Ilmu Administras(JAB)*, Vol.60(1),hal9-15.
- Durianto,Sugiarto dan Tony Sitinjak. 2001. *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui. Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.

Ganapathi, I. M. (2016). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Kayawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica*, Vol.4 No.1, hal 123-135.

Hasibuan, Malayu S. P.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S. P.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta:Bumi Aksara.

<https://www.kajianpustaka.com/2017>, diakses pada 21 Desember 2017.

Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.

Nursyianah, Shinta. 2019. Hubungan Antara *Work-Life Balance* Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Starup Di Jakarta. *SKRIPSI*, diunduh dari <http://repository.unj.ac.id/>, pada tanggal 5 Februari 2020.

Purwati, P. D. (2016). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) Terhadap Beban Kerja (*Work Load*) Divisi Penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (MARIMAS) Cabang Sidoarjo. *Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*, diunduh dari: <http://etheses.uin-malang.ac.id/>, pada tanggal 22 Juli 2016.

Puspitasari, I.H. Pengaruh Dimensi *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Garam (PERSERO). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*. Vol. 8 No.2, hal 454-460.

Rahayu, I.L. (2006). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor PT.Bank Rakyat Indonesia Cabang Bogor. *Thesis Program Studi Manajemen Agribisnis Institut Pertanian Bogor*, diunduh dari :<http://repository.sb.ipb.ac.id/>.

Robbin & Judge. 2011. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.

Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.

- Sinambela, P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wenno, M. (2018). Hubungan antara *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. PLN Persero Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, Vol.7(1), hal 77-84.