

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi SmartPLS 3.0, didapatkan hasil analisis yang telah diinterpretasikan pada pembahasan, maka penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, sikap kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan PT Dana Purna Investama Jakarta dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja diketahui dan telah dibuktikan secara parsial tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dana Purna Investama Jakarta. Pada penelitian ini uji signifikan menunjukkan bahwa tidak ada signifikansi dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut beberapa karyawan menyatakan bahwa walaupun terdapat rasa tidak puas terhadap tingkat pekerjaan dan kecocokan kepribadian dengan pekerjaannya, namun dikarenakan faktor lainnya seperti kompensasi dan kebutuhan hidup yang harus dipenuhi membuat karyawan tidak menyurutkan upaya untuk memberikan kinerja yang baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dana Purna Investama Jakarta.
2. Sikap kerja diketahui dan telah dibuktikan secara parsial memiliki pengaruh secara positif dan signifikan kepada kinerja karyawan PT Dana Purna Investama Jakarta. Hal ini mengartikan bahwa sikap kerja yang baik akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban kuesioner, karyawan mengaku setuju dengan pernyataan mengenai keterlibatan kerja karyawan dan komitmen organisasi. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa sikap kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dana Purna Investama Jakarta.

3. *Work-life balance* diketahui dan telah dibuktikan secara parsial dapat mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dana Purna Investama Jakarta. Hal ini mengartikan bahwa *work-life balance* yang dialami karyawan secara positif dapat memberikan kontribusi kerja yang baik pula untuk perusahaan. berdasarkan jawaban kuesioner, karyawan mengaku setuju dengan adanya campur tangan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan peningkatan pekerjaan karena kehidupan pribadi, serta adanya campur tangan kehidupan pribadi dengan pekerjaan dan peningkatan kehidupan pribadi akibat pekerjaan. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa *work-life balance* memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dana Purna Investama Jakarta.
4. Kepuasan kerja, sikap kerja, dan *work-life balance* diketahui dan telah dibuktikan secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dana Purna Investama Jakarta. Hasil analisis mengungkapkan bahwa secara signifikan kepuasan kerja, sikap kerja, dan *work-life balance* memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan berusaha memberikan sikap kerja yang baik dan memiliki keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan sehingga akan memberikan kontribusi dan menghasilkan kinerja yang baik. Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja, sikap kerja, dan *work-life balance* secara positif dan signifikan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dana Purna Investama Jakarta.

V.2 Saran

Dari hasil penelitian yang diperoleh serta kesimpulan yang sudah dijelaskan maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, peneliti menyarankan untuk memberikan pemahaman mengenai kualifikasi yang dibutuhkan untuk suatu posisi dan apakah posisi tersebut sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan. Perusahaan dapat memberi penjelasan seperti pengalaman dan kemampuan apa yang akan

didapatkan oleh karyawan ketika mendapatkan posisi tersebut dan mungkin dapat menyarankan karyawan untuk ditempatkan pada posisi yang lebih cocok dengan latar belakang karyawan sehingga kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dapat diterapkan ketika menyelesaikan pekerjaan sehingga tingkat kinerja yang diberikan karyawan meningkat dan sesuai dengan harapan perusahaan.

2. Bagi perusahaan, peneliti menyarankan untuk memberikan perhatian terhadap kepuasan karyawan. Perusahaan dapat lebih menegaskan pembagian pekerjaan dengan lebih jelas. Sehingga dapat menghindari adanya kesalahpahaman mengenai tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Perusahaan juga disarankan memberi perhatian pada kesejahteraan karyawan seperti pembagian perizinan cuti yang adil dan jelas, serta diharapkan atasan melakukan pengawasan lebih terhadap pemenuhan tugas dan tanggung jawab karyawan di lapangan, hal tersebut akan membuat karyawan merasa lebih diperhatikan sehingga kepuasan karyawan meningkat dan akan berusaha menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kualitas dan target yang ditetapkan.
3. Bagi perusahaan, peneliti menyarankan untuk lebih memperhatikan jam kerja karyawan dan apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kapasitas kemampuan karyawannya terutama bagian *housekeeping*. Kemudian perlu diperhatikan apakah karyawan yang bekerja melebihi jam kerjanya mendapatkan upah lembur yang sesuai sehingga karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan timbal balik yang sesuai dengan pengorbanannya sehingga berusaha untuk memberikan kinerja yang baik dan sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan.
4. Bagi karyawan, peneliti menyarankan untuk berusaha meningkatkan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak menunda pekerjaannya, sehingga dapat terselesaikan pada waktu yang ditetapkan, serta lebih memperhatikan hubungan antar karyawan yang baik. Dengan itu karyawan memperoleh keseimbangan antara kehidupan kerja dan sosialnya namun tetap melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepada

masing-masing karyawan dan saling bekerja sama untuk menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan dan mitra.

5. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti berharap untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan mempertimbangkan berbagai variabel lain dikarenakan masih banyak variabel serta indikator lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat menambah variasi referensi penelitian untuk penelitian selanjutnya.