

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berikut adalah simpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini:

1. *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Surya Jaya Beton. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel tersebut sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan menciptakan keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan cenderung merasakan peningkatan motivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*Work Life Balance*) berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Faktor ini dapat membantu menciptakan lingkungan yang mendukung semangat dan dedikasi terhadap pekerjaan.
2. *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Surya Jaya Beton. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel tersebut sebesar $0,124 > 0,05$. *Work life balance* tidak selalu menjadi tolok ukur kepuasan kerja karyawan. Ini berarti tinggi rendahnya *Work Life Balance* tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Surya Jaya Beton. Faktor lain, seperti aspek pekerjaan dan hubungan interpersonal, mungkin juga memiliki peran yang signifikan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan.
3. *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Jaya Beton. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel tersebut sebesar $0,013 < 0,05$. Dengan *Work-Life Balance* yang baik, karyawan memiliki lebih banyak waktu untuk merawat kesehatan fisik dan mental mereka. Karyawan yang mampu menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, didorong oleh kesehatan fisik dan mental yang optimal.
4. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Jaya Beton. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel tersebut sebesar $0,043 < 0,05$. Dengan adanya motivasi dan semangat bekerja yang tinggi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Surya Jaya Beton.

5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Jaya Beton. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel tersebut sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Surya Jaya Beton.
6. Motivasi Kerja tidak mampu menjadi variabel intervening atau tidak mampu memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Jaya Beton. Hal ini dibuktikan dengan nilai sobel test statistic nilai t sebesar $1.583 < 1.98$ atau nilai sobel test p-value sebesar $0.113 > 0.05$. Hal ini dikarenakan pengaruh langsung antara work life balance terhadap kinerja karyawan lebih kuat dibandingkan dengan pengaruh yang dimediasi oleh motivasi kerja.
7. Kepuasan Kerja mampu memediasi antara pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *sobel test statistic* nilai t sebesar $2.357 > 1.98$ atau nilai sobel test p-value sebesar $0.018 < 0.05$. Artinya, ketika karyawan merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja mereka tetapi juga berkontribusi positif terhadap kinerja mereka.

B. Keterbatasan Penelitian

Berikut ini merupakan beberapa keterbatasan penelitian ini, diantaranya:

1. Jumlah responden penelitian ini sangat terbatas, yaitu hanya 100 orang responden. Sehingga, ini masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
2. Peneliti hanya menggunakan variabel yang sangat terbatas jumlahnya yaitu variabel *Work-Life Balance*, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja untuk mengukur Kinerja Karyawan.
3. Selama fase pengumpulan data, data yang disajikan oleh responden melalui kuesioner mungkin tidak mencerminkan sepenuhnya pandangan mereka. Terkadang, informasi yang diungkapkan melalui kuesioner tidak selalu merepresentasikan pandangan sebenarnya dari responden, hal ini disebabkan oleh variasi dalam pemikiran, asumsi, dan pemahaman yang dapat terjadi.

C. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang ada, maka terdapat beberapa implikasi manajerial penelitian ini, diantaranya:

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan menyoroti hubungan antara Work-Life Balance, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Individu. Temuan ini dapat memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pengaruh faktor-faktor ini terhadap kinerja individu di industri tertentu. Implikasi teoritis ini dapat membantu mengembangkan pemahaman lebih lanjut tentang kompleksitas interaksi antara variabel-variabel tersebut.

2. Implikasi Praktis

- a. PT. Surya Jaya Beton dapat mengambil langkah-langkah konkrit untuk meningkatkan Work-Life Balance melalui kebijakan perusahaan yang mendukung fleksibilitas waktu kerja, program kesejahteraan karyawan, dan dukungan psikososial.
- b. Perusahaan dapat mempertimbangkan program pelatihan atau workshop untuk meningkatkan keterampilan manajemen waktu karyawan dan memberikan pemahaman lebih baik tentang pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- c. Dengan menerapkan hasil penelitian ini, PT. Surya Jaya Beton dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang, mendukung, dan memperbaiki kualitas hidup kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan retensi dan kepuasan karyawan.

D. Saran-Saran

Dari keterbatasan penelitian diatas, terdapat beberapa saran dari peneliti untuk agenda penelitian selanjutnya, diantaranya:

1. Bagi peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat mengeksplorasi variabel tambahan yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi ataupun aspek lainnya. Analisis lebih mendalam terhadap faktor-faktor ini dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan alat olah data yang berbeda, seperti menggunakan *software* AMOS, Smart-PLS ataupun *software* statistik lainnya.

3. Melakukan analisis yang lebih mendalam terhadap sektor pekerjaan atau departemen tertentu di PT. Surya Jaya Beton. Pengelompokan ini dapat memberikan wawasan spesifik tentang bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja di berbagai konteks pekerjaan.

