

## **BAB 5**

### **SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa jika kualitas kehidupan kerja karyawan pada suatu organisasi semakin meningkat, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan; dan jika kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan menurun, maka dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan.
2. *Work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa jika *work-life balance* yang dirasakan karyawan semakin meningkat, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan; dan jika *work-life balance* yang dirasakan karyawan menurun, maka dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan. *Work-life balance* adalah variabel yang dominan memengaruhi kepuasan kerja karyawan PT KAI (Persero) Daop 7 Madiun, dibandingkan variabel kualitas kehidupan kerja.

#### **5.2 Keterbatasan**

1. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,227 atau 22,7%. Hal ini berarti bahwa pengaruh kualitas kehidupan kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT KAI (Persero) Daop 7 Madiun sebesar 22,7% dan sisanya 77,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
2. Jumlah hasil jawaban responden dalam penelitian ini hanya sebanyak 76 orang dari 115 responden yang ditargetkan, hal ini dikarenakan banyak kuesioner yang tidak kembali yaitu sebanyak 39 kuesioner.

### 5.3 Saran

#### a. Saran Akademis (Bagi Penelitian Selanjutnya)

1. Apabila penelitian selanjutnya ingin meneliti pada objek yang sama yaitu di PT Kereta Api Indonesia (Persero), sebaiknya dapat melakukan penelitian pada Daerah Operasi (Daop) yang berbeda. Misalnya, Daerah Operasi 8 Surabaya, dengan target sampel yang lebih banyak.
2. Penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan variabel independen di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini seperti: pengembangan karir (Asepta dan Maruno, 2017) dan partisipasi (Ace, 2017).

#### b. Saran Praktis (Bagi pihak PT KAI (Persero) Daop 7 Madiun)

1. Kualitas kehidupan kerja dapat dipertahankan, bahkan dapat ditingkatkan lagi dengan memperhatikan keseluruhan aspek kualitas kehidupan kerja, terutama pada aspek pengembangan karir yang memiliki nilai rata-rata atau respon terendah (3,59) dari nilai skala tertinggi (5,00). Pengembangan karir dapat ditingkatkan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir melalui pelatihan, dan sistem kenaikan pangkat atau jabatan dilakukan dengan mempertimbangkan aspek: kualifikasi, kompetensi, serta kinerja karyawan.
2. *Work-life balance* dapat dipertahankan, bahkan dapat ditingkatkan lagi dengan memperhatikan keseluruhan aspek *work-life balance*, terutama pada aspek keseimbangan waktu dan keseimbangan kepuasan yang memiliki nilai rata-rata atau respon terendah (4,00) dari nilai skala tertinggi (5,00). Keseimbangan waktu dapat ditingkatkan dengan tetap memperhatikan jam kerja karyawan sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan, karyawan dapat mempergunakan jam istirahat dengan sebaik-baiknya, dan karyawan dapat menyisihkan waktu di luar pekerjaan untuk keluarga, teman, dan untuk aktivitas lain. Pada aspek keseimbangan kepuasan dapat ditingkatkan pula dengan mempertahankan tingkat kenyamanan kondisi ruang kerja karyawan, bahkan bila masih mungkin dapat ditingkatkan lagi; meningkatkan pengakuan atas kontribusi kerja

karyawan (misalnya dari yang bersifat pemberian terima kasih, ucapan selamat, dan pemberian pengakuan formal seperti piagam penghargaan maupun bentuk penghargaan lainnya); serta meningkatkan lagi dukungan organisasional atas proses pengembangan karir karyawan, dan sebagainya.

3. Kepuasan kerja karyawan PT KAI (Persero) Daop 7 Madiun dapat dipertahankan dan bila memungkinkan dapat ditingkatkan lagi dengan memperhatikan keseluruhan aspek kepuasan kerja, terutama pada aspek fisik yang memiliki nilai rata-rata atau respon terendah (3,79) dari nilai skala tertinggi (5,00). Peningkatan aspek fisik dapat ditingkatkan lagi dengan memberikan fasilitas kerja yang semakin baik, memperhatikan lebih pada kondisi ruangan kerja karyawan, serta meningkatkan lagi efektivitas penempatan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan kondisi fisik dan usia karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ace, A. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Partisipasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Bangkinang. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 4(2), 1-8.
- Adigun A. O., Oyekunle I. A., and Onifade T. (2017). Influence of Job Satisfaction on Employees' Performance in MTN Nigeria. *Global Journal of Human Resource Management*, 5(5), 54-60.
- Asepti, U., & Maruno, S. (2018). Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Stie Asia Malang (JIBEKA)*, 11(1), 77-85.
- Bekti, Rinanti Rahayuning. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sakit Ibu dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 156-163.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 33(4), 186-189.
- Ganapathi, I Made Devan. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Ecodemica*, 4(1), 125-135.
- Greenhaus, H. J., Collins, M. K., & Shaw, D.J. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Edisi Delapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Ade Mas Satrio. (2021). Dukung Program Pemerintah, Ratusan Pekerja KAI Daop 7 Madiun ikuti Vaksinasi. Didapat dari <https://beritajatim.com/ekbis/dukung-program-pemerintah-ratusan-pekerja-kai-daop-7-madiun-ikuti-vaksinasi/>, 10 Maret 2022, pukul 23:27 WIB.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Harsono. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPFE-UMY.

- Hidayah, Nur. (2021). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang). *Skripsi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Magelang*. Diunduh dari <http://eprintslib.ummgl.ac.id/3160/>, pada tanggal 23 April 2022.
- Hudson. (2005). *The Case for Work-Life Balance*. 20:20 Series. E-book The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice.
- Hutcheson, Peggy G. (2012). *Work-Life Balance Book 1*. E-books. U.S.A copyright: IEEE-USA.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Nawawi, Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Putra, Tri D., Ardika, I.W., Antara, M., & Idrus, S. (2021). The effect of Quality of Work-Life on the Job Satisfaction, Work Motivation, and Work Performance of Hotel Employees in West Lombok. *International Journal of Research (IJR)*, 8(7), 192-204.
- Pratama, Andika. (2021). KAI DAOP 7 Madiun Klaim Zero Kecelakaan di Tahun 2020. Didapat dari <https://merahputih.com/post/read/kai-daop-7-madiun-klaim-zero-kecelakaan-di-tahun-2020>, 10 Maret 2022, pukul 23:20 WIB.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Rokhman, W. (2013). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen organisasi, Turnover Intention, dan Stres Kerja: Studi pada BMT di Kudus. *Equilibrium*, 1(2), 201-216.
- Sitorus, D.R.H., Raharjo, & Kusumawati, A. (2018). The Influence of Work-Life Balance on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention. *Wacana*, 21(4), 181-187.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Prenada Media Group.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Weckstein, Stacey Hoffer. (2008). *How To Practice The Art Of Life Balance*. E-book. Copyright: Stacey Weckstein Hoffer.