

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Penelitian ini menganalisis pengaruh variabel *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Hotel Santika Premiere Semarang dengan 30 responden. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hubungan *work life balance* memiliki pengaruh yang positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki keseimbangan hidup kerja tidak serta merta langsung mendorong mereka untuk mampu meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut, disebabkan oleh beberapa faktor seperti motivasi kerja, komitmen kerja, dan profesionalitas yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Hubungan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu menunjukkan bahwa meskipun kondisi lingkungan yang ada disekitar karyawan cenderung nyaman, tidak serta merta mendorong peningkatan pada kinerjanya secara langsung. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompetensi dan keterampilan, komitmen kerja, dan kepuasan kerja yang lebih dominan.

3. Hubungan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan pada urusan pribadinya, mereka cenderung memiliki rasa senang saat bekerja dan akhirnya karyawan tersebut dapat mencapai tingkat kepuasan kerjanya.
4. Hubungan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa nyaman dan aman dengan fasilitas, suasana, dan hubungan kerja yang ada disekitar mereka, maka mereka akan cenderung menunjukkan perilaku yang senang dan semangat pada saat bekerja. Perasaan tersebut yang mencerminkan kepuasan kerja juga ikut meningkat.
5. Hubungan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif juga signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku senang karyawan dalam bekerja dan menjadi bagian dari Hotel Santika Premiere terbukti mampu membantu mereka untuk meminimalisir kesalahan yang diikuti dengan kemauan meningkatkan kinerjanya dengan lebih maksimal. Kepuasan tersebut didapat dari rasa senang saat bekerja, kesesuaian kemampuan dengan pekerjaannya, kompensasi yang diberikan perusahaan, dan kerja sama yang terjalin dengan rekan kerja.
6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Meskipun, *work life balance* dan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung, kepuasan kerja

mampu berfungsi sebagai mediator karena rasa senang dan puas saat bekerja di perusahaan berdampak positif yang diikuti dengan kinerja yang semakin optimal.

7. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel kunci yang menjembatani hubungan antara *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.2 Saran

Merujuk pada hasil temuan pada penelitian ini, peneliti memberikan saran yang diharapkan mampu memberikan kontribusi, sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan *work life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa karyawan yang masih merasa kesulitan untuk menyeimbangkan kehidupan kerjanya dikarenakan sistem shift dan intensitas lembur yang membuat mereka sudah lelah terlebih dahulu sebelum terlibat di urusan pribadinya. Oleh karena itu, disarankan kepada pihak manajemen Hotel Santika Premiere Semarang untuk memberlakukan jadwal shift yang lebih merata dan memberikan pelatihan terkait manajemen waktu supaya karyawan semakin mampu untuk mengelola waktunya dalam bekerja tanpa mengorbankan kualitas keterlibatan di kehidupan pribadinya. Selain itu, Hotel Santika Premiere Semarang juga dapat mengoptimalkan implementasi *work life balance* baik dari segi waktu pelaksanaan yang bukan lagi insidental, tetapi kontinu ataupun bentuk

programnya yang lebih menyentuh seluruh dimensi *work life balance* seperti *employee wellness program* atau yang lainnya. Sehingga, dengan langkah ini diharapkan karyawan mampu menumbuhkan rasa memiliki pada perusahaan yang dapat berdampak positif pada peningkatan kualitas hasil kerjanya.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa karyawan merasakan bahwa hal-hal terkait lingkungan fisik seperti penerangan, temperatur, kebisingan dan sirkulasi udara perlu diperhatikan lagi. Selain itu, Sebagian kecil karyawan juga masih merasa hubungan dan komunikasi dengan atasan atau antar rekan kerja masih kurang harmonis dan berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, disarankan kepada manajemen Hotel Santika Premiere Semarang untuk memperhatikan beberapa ruangan kerja seperti ruangan departemen HR yang berada di basement satu lantai dengan tempat parkir yang tentunya tingkat penerangan, kebisingan dan sirkulasi udara tidak cukup baik. Kemudian, manajemen bisa lebih aktif meminta atasan untuk meningkatkan suasana kerja antar individu atau tim agar semakin harmonis dan suportif. Hal ini bertujuan supaya karyawan memiliki kenyamanan dan fokus kerja yang lebih baik.
3. Indikator pengawasan supervisi menjadi indikator dengan hasil paling rendah pada variabel kepuasan kerja. Kedua item pertanyaan pada indikator tersebut yaitu “saya merasa atasan saya selalu memberikan

arahan dan bimbingan yang jelas” dan “saya merasa atasan saya adil dan terbuka terhadap *feedback* yang diberikan karyawan”. Oleh karena itu, disarankan kepada pihak manajemen Hotel Santika Premiere Semarang untuk memastikan efektivitas supervisi dalam memberikan arahan dan bimbingan agar arahan tersebut dapat mudah dipahami oleh bawahannya. Hotel Santika Premiere Semarang juga dapat menindaklanjuti saran-saran dari karyawan agar karyawan merasa lebih terlibat di perusahaan dalam hal-hal kebijakan terlebih merekalah yang jauh lebih paham dengan bagian departemen mereka.

4. Pada variabel kinerja karyawan, indikator kuantitas kerja memiliki nilai yang sedikit lebih rendah daripada yang lainnya pada item pertanyaan KK3 “saya selalu berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan”. Oleh karena itu, disarankan kepada pihak manajemen Hotel Santika Premiere Semarang untuk meningkatkan apresiasi agar karyawan lebih bertanggung jawab dan termotivasi untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya dengan efektif serta tidak terbiasa membuang-buang waktu. Sehingga, mereka mampu mencapai target yang diberikan bahkan memiliki semangat untuk meningkatkan kuantitas hasil kerjanya ditarget-target berikutnya.
5. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup objek, yang hanya dilakukan pada 30 karyawan Hotel Santika Premiere Semarang serta menggunakan variabel *work life balance*, lingkungan kerja,

kinerja karyawan, dan kepuasan kerja sebagai mediasi. Oleh karena itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat memperluas cakupan objek penelitian diperusahaan lain guna mendapat variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan juga. Kemudian, penggunaan metode campuran seperti wawancara atau observasi secara lebih mendalam dapat digunakan guna mendapat data yang lebih kompleks serta dapat menangkap dinamika perilaku organisasi yang lebih dalam juga, khususnya untuk menjelaskan pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja pada karyawan perhotelan atau pada sektor lain yang dianggap lebih kompleks.