

BAB V

SARAN DAN KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *work - life balance* dan *organizational justice* dengan *employee well - being*. Artinya semakin tinggi *work - life balance* dan *organizational justice*, maka semakin tinggi pula *employee well - being* pada karyawan, begitu pula sebaliknya.
2. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara *work - life balance* dengan *employee well - being*, yang berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *employee well - being* dan *work - life balance*. Berdasarkan hasil ini dapat dikatakan semakin tinggi *employee well - being*, maka semakin tinggi pula *work - life balance*, begitu pula sebaliknya.

3. Uji hipotesis penelitian yang ke tiga juga menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara *organizational justice* dan *employee well - being*, dimana terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *employee well - being* dan *organizational justice*. Berdasarkan hasil ini dapat dikatakan semakin tinggi *employee well - being* , maka semakin tinggi pula *organizational justice*, begitu pula sebaliknya.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Mengacu kepada hasil penelitian, maka terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *employee well - being*, antara lain :

- a. Perusahaan dapat membangun *organizational justice* melalui berbagai sistem yang dapat diperbaiki maupun dibangun dalam lingkungan perusahaan. Melalui hasil penelitian, ditemukan aspek *interpersonal justice* memiliki hubungan yang paling kuat dengan *employee well being* yakni sebesar 0.712, dan hubungan yang paling rendah ditunjukkan pada aspek *distributive justice* yakni sebesar 0.618, sedangkan aspek yang memiliki nilai paling rendah pada kondisi perusahaan saat ini adalah *distributive justice* dengan *mean* 8,27. Masa transisi perusahaan memungkinkan adanya kesenjangan dalam berbagai macam proses dan sistem seperti pengupahan, mutasi, dan promosi.

Hanya saja, hal ini masih dapat diantisipasi melalui komunikasi perusahaan kepada karyawan yang dapat dibangun dengan baik. Ketika pesan dari perusahaan disampaikan oleh atasan melalui komunikasi yang jelas dan baik (Bies, 2001), perusahaan akan dinilai mampu bersikap adil kepada karyawan mereka dan kabar negatif pun mampu diterima dengan baik. Perusahaan dapat meningkatkan kemampuan komunikasi para atasan dengan cara memberikan pelatihan komunikasi yang fokus pada penyampaian empati, komunikasi yang adil dan penuh dengan perhatian. Sehingga diharapkan para atasan mampu menyampaikan informasi buruk, dan kebijakan perusahaan yang berubah sesuai dengan perspektif karyawan dan dapat diterima secara lebih adil dan transparan meskipun pada saat ini perusahaan belum mampu memenuhi persepsi *distributive justice* (keseimbangan kontribusi dan reward yang didapat) karyawan pada saat ini. Keadilan yang diberikan perusahaan kepada karyawan mampu memenuhi harapan mereka terkait *interpersonal justice* serta meningkatkan *employee well-being* dengan lebih efektif.

- b. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa aspek *work enhancement with personal life* (WELP) memiliki hubungan yang paling kuat dengan *employee well being* yakni sebesar 0.699, sedangkan hubungan paling rendah ditunjukkan oleh aspek work

interference with personal life (WIPL) yakni sebesar 0.235. Sedangkan dimensi terendah pada kondisi karyawan PT.X saat ini adalah *personal life interference with work* dengan mean 10,74 dan dimensi tertinggi berada pada *personal life enhancement of work* dengan mean 17,36. Hal ini menunjukkan bahwa kehidupan sosial pribadi diluar pekerjaan karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap kehidupan kerja mereka, yang kemudian menentukan *employee well - being* karyawan. Perusahaan mampu meningkatkan *work – life balance* dengan melakukan beberapa program penunjang seperti menerapkan jam kerja yang fleksibel, serta melakukan pelatihan untuk meningkatkan maupun menambah *skill* karyawan. Menerapkan jam kerja yang fleksibel mampu memberikan karyawan lebih banyak kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial di luar pekerjaan mereka, dengan begitu karyawan merasa lebih dihargai sebagai individu . Selain itu, perusahaan mampu melakukan berbagai kegiatan pelatihan untuk menambah kemampuan karyawan baik yang berhubungan maupun tidak berhubungan dengan tugas kerja mereka., seperti pelatihan sosial media, cara ber-wiraswasta menjelang pensiun, dan lain-lain. Hal ini mampu menanamkan perasaan bahwa lingkungan kerja mendukung karyawan untuk berkembang tidak hanya dalam lingkup perusahaan tapi juga dalam menghadapi

permasalahan di lingkungan sosial dan meningkatkan *work life enhanced with personal life* dalam upaya menciptakan kondisi *work – life balance* sehingga *employee well - being* juga meningkat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu menggali data dengan lebih dalam dengan melakukan observasi dan *interview* secara lebih mendalam di lapangan untuk menunjang hasil kuantitatif yang telah dilaksanakan.
- b. Peneliti dapat menggunakan faktor lainnya untuk mengeksplorasi keterkaitan dengan *employee well - being* seperti beban kerja, model kepemimpinan dan lain lain.
- c. Penelitian selanjutnya juga dapat menganalisis *employee well - being* lebih lanjut menggunakan pertimbangan data demografi yang ada seperti jenis kelamin, lama masa kerja, level jabatan, budaya, standar pendidikan dan juga usia karyawan.