

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work life balance* pada karyawan PT. Surya Abadi ditinjau dari dimensi keseimbangan waktu dalam bekerja termasuk kategori tinggi. Artinya karyawan memiliki keseimbangan waktu dalam bekerja dengan kehidupan pribadi, karyawan bekerja dalam perusahaan yang memberikan cuti yang memadai, karyawan banyak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi karena pekerjaan, isi perusahaan memberikan waktu rekreasi bersama kepada karyawan, banyak waktu kerja karyawan tersita untuk urusan pribadi.
2. *Work life balance* pada karyawan PT. Surya Abadi ditinjau dari dimensi keterlibatan peran pekerjaan dan keluarga termasuk kategori tinggi. Artinya suasana dalam pekerjaan kurang mendukung aktivitas yang karyawan sukai dalam kehidupan pribadi, kemampuan yang karyawan miliki digunakan kurang optimal dalam menjalankan pekerjaan, karyawan menjalankan peran sebagai karyawan di perusahaan tanpa mengganggu peran karyawan di rumah, peran dalam perusahaan terlalu berat buat karyawan, peran dalam keluarga selama ini dapat karyawan jalankan dengan baik.

3. *Work life balance* pada karyawan PT. Surya Abadi ditinjau dari dimensi kepuasan kerja termasuk kategori rendah. Artinya karyawan senang dengan kehidupan pribadi & pekerjaan yang sekarang dijalani, tetapi kompensasi yang karyawan terima kurang sesuai dengan beban pekerjaan, karyawan kurang memiliki keseimbangan antara beban kerja dengan gaji yang diterima, karyawan kurang memiliki keseimbangan antara waktu kerja dan hubungan rekan kerja, perusahaan kurang memiliki kebijakan kompensasi lebih baik dari rata-rata perusahaan sejenis.

5.2. Saran

Saran untuk perusahaan PT. Surya Abadi Karyawan adalah :

1. Saran Praktis:
 - a) Dilihat dari nilai tanggapan responden untuk *Work-Life Balance* ditinjau dari dimensi kepuasan kerja ada masuk kategori rendah, maka disarankan untuk pihak pimpinan PT. Surya harus lebih memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan bonus kepada karyawan atas jasa atau hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan tersebut, jika lembur diberikan tambahan uang lembur, adanya kenaikan gaji secara berkala, pemberian tambahan bonus kepada karyawan berprestasi.
 - b) Selain itu pihak perusahaan juga dapat lebih membangun hubungan baik antara rekan kerja dan karyawannya misalnya piknik bersama sehingga karyawan akan merasa dihargai atas hasil pekerjaannya dan termotivasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan.

c) Pihak perusahaan juga dapat memberikan bonus kepada karyawan atas hasil kerja mereka, sehingga mereka lebih seimbang dalam hal kebijakan kompensasi.

2. Saran akademisi:

Pada penelitian dengan topik serupa dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi *work life balance*, misalnya *self efficacy*, *locus of control*, stress kerja.

