

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *work life balance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin tinggi pula *work life balance*, sebaliknya semakin rendah *perceived organizational support* maka semakin rendah pula *work life balance*. Persepsi lingkungan kerja fisik memberikan sumbangan efektif sebesar 31,4% terhadap variabel *work life balance* dan sisanya 68,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu faktor *emotional intelligence*, *spiritual intelligence*, *job engagement*, *work overload* dan *technology advancement*. (Kumarasamy, Pangil, Isa, 2015). Pada penelitian ini didapatkan hasil korelasi $p = 0.000$ dimana hasil tersebut menyatakan bahwa ada korelasi antar variabel, maka dari hasil tersebut hipotesis terbukti.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengajukan beberapa saran, yaitu:

1. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bahwa semakin karyawan merasa didukung dan dihargai dalam organisasi, maka karyawan akan semakin mampu melakukan pekerjaan dengan semangat dan dedikasi yang tinggi. Organisasi yang dapat memahami kebutuhan karyawannya di dalam dan di luar organisasi, dapat memberikan dukungan yang mereka butuhkan untuk berhasil dalam pekerjaan dan dalam kehidupan diluar pekerjaan, sehingga diharapkan perusahaan mampu memberikan dukungan dan penghargaan terhadap karyawan supaya karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan berdedikasi tinggi.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat membantu karyawan untuk meminimalkan kejenuhan di satu pekerjaan dengan melakukan rotasi atau mutasi, dan perusahaan dapat mengidentifikasi pekerjaan tertentu yang dapat dirancang ulang untuk memudahkan karyawan dalam menjalankannya atau bisa juga memberikan reward kepada karyawan yang kinerjanya bagus untuk meningkatkan *work life balance* bagi karyawan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti yang berminat untuk penelitian sejenis atau mengembangkan penelitian, sebaiknya penelitian selanjutnya untuk dapat memperhatikan faktor *emotional intelligence*, *spiritual intelligence*, *job engagement*, *work overload* dan *technology advancement*. yang dapat

mempengaruhi *work life balance*, dikarenakan dalam penelitian ini *perceived organizational support* hanya memengaruhi *work life balance* sebesar 31,4%, sedangkan sisanya 68,6% dipengaruhi oleh faktor *emotional intelligence*, *spiritual intelligence*, *job engagement*, *work overload* dan *technology advancement*.