

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner yang telah disebarkan kepada tenaga administrasi Lembaga PROSUS INTEN Jakarta, maka dapat ditemukan beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut ini:

1. Terdapat pengaruh dan signifikan antara *work life balance* terhadap produktivitas kerja tenaga administrasi Lembaga PROSUS INTEN Jakarta yang ditunjukkan dengan nilai *t-statistik*  $3,297 > 1,96$ . Hal ini dapat menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Safira Ariskiyya tahun 2024 dengan judul “pengaruh budaya kerja, kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Jatim Autocamp Indonesia”. Dimana terdapat pengaruh dan signifikan pada variabel X1 nya terhadap variabel Y.
2. Terdapat pengaruh dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja tenaga administrasi Lembaga PROSUS INTEN Jakarta yang ditunjukkan dengan nilai *t-statistik*  $2,260 > 1,96$ . Hal ini dapat menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Safira Ariskiyya tahun 2024 dengan judul “pengaruh budaya kerja, kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Jatim Autocamp Indonesia”. Dimana terdapat pengaruh dan signifikan pada variabel X2 nya terhadap variabel Y.

3. Tidak terdapat pengaruh dan signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja tenaga administrasi Lembaga PROSUS INTEN Jakarta yang ditunjukkan dengan nilai *t-statistik*  $0,690 < 1,96$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 ditolak. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Safira Ariski ya tahun 2024 dengan judul “pengaruh budaya kerja, kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Jatim Autocamp Indonesia”. Dimana tidak berpengaruh signifikan pada variabel X1 nya terhadap variabel Z.
4. Terdapat pengaruh dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja tenaga administrasi Lembaga PROSUS INTEN Jakarta yang ditunjukkan dengan nilai *t-statistik*  $5,595 > 1,96$ . Hal ini dapat menunjukkan bahwa hipotesis 4 diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Egit Fahri Gunawan tahun 2024 dengan judul “*the effect of work-life balance and compensation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable*”. Dimana terdapat pengaruh signifikan pada variabel X2 nya terhadap variabel Z.
5. Terdapat pengaruh dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja tenaga administrasi Lembaga PROSUS INTEN Jakarta yang ditunjukkan dengan nilai *t-statistik*  $2,724 > 1,96$ . Hal ini dapat menunjukkan bahwa hipotesis 5 diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Egit Fahri Gunawan tahun 2024 dengan judul “*the effect of work-life balance and compensation on employee performance through job satisfaction as an*

6. *intervening variable*". Dimana terdapat pengaruh signifikan pada variabel Z nya terhadap variabel Y.
7. Kepuasan kerja memediasi namun tidak berpengaruh *work life balance* terhadap produktivitas kerja tenaga administrasi Lembaga PROSUS INTEN Jakarta yang ditunjukkan dengan nilai *t-statistik*  $0,644 < 1,96$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 6 ditolak. Kepuasan kerja tidak memediasi *work life balance* terhadap produktivitas kerja.
8. Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja tenaga administrasi Lembaga PROSUS INTEN Jakarta yang ditunjukkan dengan nilai *t-statistik*  $2,464 > 1,96$ . Hal ini dapat menunjukkan bahwa hipotesis 7 diterima. Kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

## 5.2 Saran

Adapun saran dari penelitian ini, yang didasarkan pada kesimpulan yang telah di peroleh, dengan demikian saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya
  - a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel yang memediasi antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Oleh karena itu bagi peneliti lain agar dapat mengembangkan teori mengenai *work life balance* dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
  - b. Dengan selesainya penelitian ini, di harapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan model atau metode

- c. penelitian yang berbeda dan dengan objek yang berbeda, seperti pada jenis perusahaan atau organisasi yang berbeda agar dapat di lihat perbedaannya. Serta untuk penelitian selanjutnya akan lebih baik menggunakan sampel yang lebih banyak agar hasil perhitungan lebih akurat.

## 2. Bagi Lembaga

- a. Dilihat dari hasil pengolahan data yang diperoleh dalam penelitian, variabel yang harus ditingkatkan dari pada tenaga administrasi Lembaga PROSUS INTEN Jakarta ialah variabel *work life balance*. Bagi lembaga sebaiknya dapat memberikan *work life balance* pada setiap karyawan agar tercapai keseimbangan hidup saat bekerja atau menghabiskan waktu bersama keluarga, Ketika karyawan sudah memiliki *work life balance* maka kepuasan kerja terhadap lembaga juga akan meningkat. Selain *work life balance* variabel motivasi kerja tentunya sangat butuh diperhatikan oleh lembaga dikarenakan stress kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan lain-lain sangat berpengaruh terhadap keadaan emosional karyawan. Karyawan akan merasa senang jika kepuasan kerjanya terpenuhi dan termotivasi kerja agar menghindari stress kerja sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya.