

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian guna mengetahui apakah ada atau tidak ada hubungan signifikan antara *work-life balance* dengan *family satisfaction* pada karyawan berkeluarga di lingkungan urban. Hasil uji korelasi penelitian saat ini menggunakan *spearman' rho* menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* dengan *family satisfaction*. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi *work-life balance* pada karyawan, maka semakin tinggi juga *family satisfaction* yang dirasakan karyawan berkeluarga di lingkungan urban. Berlaku sebaliknya, semakin rendah *work-life balance* pada karyawan, maka makin rendah juga *family satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan berkeluarga di lingkungan urban.

#### 5.2 Diskusi

Hasil dari penelitian yang utama memperlihatkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *WLB* dengan *FS* pada karyawan berkeluarga di lingkungan urban. Peneliti menduga bahwa adanya hubungan tersebut dikarenakan karyawan yang berkeluarga di lingkungan urban lebih mudah untuk menyeimbangkan pekerjaan yang dilakukan, membagi waktu bekerja, meluangkan waktu untuk keluarga, dan menjalani masing-masing peran dengan baik. Beberapa hal tersebut dapat membuat terjadinya keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan pada karyawan yang juga bisa mendorong terciptanya perasaan yang puas di dalam keluarga.

Hasil saat ini cukup sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2021) bahwa apabila individu mampu menerapkan menerapkan *work-life balance* maka individu akan merasa puas dengan mampu dicapai ketika bekerja, sehingga dapat menikmati hasilnya untuk memenuhi kebutuhan dalam keluarga.

Berdasarkan hasil dari gambaran variabel *family satisfaction* didapatkan bahwa responden penelitian punys tingkat kepuasan keluarga yang cenderung tinggi. Hal ini diduga bahwa sebagian besar responden dapat membagi waktu untuk

keluarga, bekerja, dan dirinya sendiri, menjalani perannya di dalam keluarga dengan baik, dan menghindari terjadinya konflik dalam keluarga. Hal ini sejalan dengan peneliti Anwar (2015) dimana individu cenderung merasa puas jika dalam keluarganya terjadi interaksi baik secara verbal maupun fisik sesuai dengan harapan masing-masing anggota keluarga.

Hasil dari gambaran variabel *WLB* menunjukkan bahwa responden cenderung memiliki *WLB* yang rendah berdasarkan aspek *WIPL*, *PLIW*, dan *PLEW*. Peneliti menduga bahwa pekerjaan di kantor dapat mengganggu kehidupan pribadi sehingga ketika menjalankan peran dan tanggung jawabnya tidak maksimal. Karyawan yang berkeluarga juga dapat merasa bahwa kehidupan pribadi dan keluarganya ternyata mengganggu pekerjaannya yang membuat performa di tempat kerja pun ikut menurun. Karyawan yang berkeluarga cenderung merasa bahwa pekerjaan yang ia lakukan justru tidak meningkatkan kualitas hidupnya sehingga tidak mencapai kepuasan. Sedangkan, aspek *WEPL* dapat membuat individu merasa kehidupan pribadinya dapat memberikan pengaruh yang baik dan mendukung kinerjanya di tempat kerja sehingga performa pekerjaan pun turut meningkat. Anwar (2015) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa apabila tanggung jawab di dalam pekerjaan meningkat dan tidak diseimbangkan dengan mengurangi tanggung jawab di dalam keluarga maka hal ini menimbulkan individu mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan berbagai peran yang ia jalani sebagai karyawan dan anggota keluarga.

Peneliti melakukan analisis tambahan uji beda *work-life balance* berdasarkan waktu yang dihabiskan untuk bekerja dalam sehari. Hasil yang didapatkan ketika melakukan uji beda terhadap *WLB* menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara karyawan yang bekerja < 8 jam dan > 8 jam sehari. Hal ini sesuai penelitian Greenhaus dan Beutell (1985) yang membahas bahwa jam kerja panjang dan tuntutan pekerjaan berat, dapat menyebabkan tanggung jawab keluarga yang terabaikan.

Peneliti juga analisis tambahan yaitu uji beda *work-life balance* dan *family satisfaction* berdasarkan apakah responden sudah atau belum memiliki anak. Berdasarkan hasil uji beda terhadap *family satisfaction* memperlihatkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara responden yang sudah dan belum memiliki

anak. Responden yang memiliki anak cenderung kepuasan keluarga lebih tinggi dibanding yang belum memiliki anak. Sejalan dengan penelitian McDonald dan Bradley (2005) sebagaimana dikutip dalam Huda dan Firdaus (2020) bahwa jumlah anak dan tanggung jawab dalam mengasuh anak memiliki kaitan yang erat dengan keseimbangan peran yang terjadi ketika bekerja dan berkeluarga. Namun hasil ini tak sejalan dengan penelitian oleh Holahan (1983) sebagaimana dikutip dalam Rahim et al (2013) dimana ia mengungkapkan bahwa perempuan yang tidak memiliki anak memiliki kepuasan hidup yang jauh lebih tinggi dibandingkan perempuan yang memiliki anak. Sedangkan uji beda terhadap *WLB* tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan antara karyawan yang sudah atau belum punya anak. Sesuai penelitian milik Poulouse dan Sudarsan (2014) bahwa tanggung jawab ketika memiliki anak dapat menimbulkan terjadinya ketidakseimbangan ketika bekerja dan di luar pekerjaan.

- Peneliti lakukan analisis tambahan yaitu uji beda *family satisfaction* berdasarkan waktu yang dihabiskan bersama keluarga dalam sehari. Hasil uji beda memperlihatkan tidak ada perbedaan antara waktu yang dihabiskan bersama keluarga dengan kepuasan keluarga yang dimiliki masing-masing individu. Maka tidak sesuai dengan penelitian milik oleh Rahim et al (2013) yang menyatakan bahwa *family satisfaction* dipengaruhi oleh waktu yang diluangkan bersama keluarga. Namun hasil tersebut cukup sesuai dengan penelitian milik Anwar (2015) bahwa terbentuknya ikatan emosional dalam keluarga jika individu bisa meluangkan lebih banyak waktu bersama keluarganya

### **5.3 Saran**

#### **5.3.1 Saran Metodologis**

Saran metodologis milik peneliti bisa dipakai guna mempertimbangkan ketika melakukan penelitian lanjutan. Subjek ini merupakan karyawan yang berkeluarga di lingkungan urban, sehingga peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengambil subjek dengan peran yang lebih spesifik dengan memperhatikan faktor-faktor *work-life balance* dan *family satisfaction*.

### 5.3.2 Saran Praktis

Hasil didapatkan memperlihatkan adanya hubungan antara *WLB* dengan *FS*. Adapun saran praktis yang peneliti dapat berikan yaitu pada karyawan yang berkeluarga untuk lebih memperhatikan keseimbangan kerja agar dapat merasakan adanya kepuasan keluarga, seperti memiliki waktu bersama keluarga di rumah dan meminimalisir terjadinya konflik dalam keluarga. Bagi perusahaan, peneliti menyarankan untuk memberikan edukasi kepada karyawan guna membantu untuk meningkatkan *WLB* pada karyawan.