

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan yang signifikan mengenai pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor pusat PT XYZ, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu (0,000) maka dapat dinyatakan bawa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penerapan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pusat PT XYZ.
2. Koefisien beta atau *standardized coefficient* sebesar 0,859 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan standar deviasi pada *work life balance* akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,859 satuan standar deviasi.
3. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan *work life balance* di lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, mendorong kinerja karyawan yang optimal, serta berkontribusi pada produktivitas dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Dari hasil temuan ini menunjukkan bahwa PT XYZ harus memperhatikan *work life balance* untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menerapkan berbagai kebijakan dan program yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan, seperti jam kerja yang fleksibel, pilihan bekerja dari rumah, waktu istirahat yang memadai, dan layanan pendukung lainnya. Dengan adanya *work life balance*, karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Temuan ini sesuai dengan teori dan penelitian sebelumnya bahwa *work life balance* merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan. Ketika karyawan merasa dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga, maka kepuasan kerja mereka cenderung meningkat. Sebaliknya, jika karyawan merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan mengabaikan kehidupan pribadi, maka kepuasan kerja mereka dapat menurun.

Namun, penting untuk diingat bahwa banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan karyawan, seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, peluang pengembangan, dan lain-lain. Oleh karena itu, meskipun *work life balance* terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, namun perusahaan tetap perlu memperhatikan faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mempertahankan karyawan berkualitas tinggi dalam jangka panjang.

B. Saran

Berdasarkan pemaparan kesimpulan diatas, saran dari penelitian ini yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Pusat PT XYZ
 - a. Terus berupaya memelihara dan meningkatkan kerja sama serta hubungan baik di antara para karyawan, juga menciptakan lingkungan dan kondisi kerja yang nyaman. Hal ini sangat penting guna mewujudkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi.
 - b. Melakukan evaluasi kinerja karyawan secara berkala dan memberikan motivasi sebelum memulai aktivitas kerja setiap harinya. Langkah ini bertujuan untuk menumbuhkan semangat dan memotivasi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.
 - c. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bisa mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan bagi karyawan yang berhasil dalam

pekerjaannya. Hal ini merupakan bentuk pengakuan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Mencoba cara baru dalam mengukur kepuasan kerja. Salah satunya adalah dengan menambahkan atau menggunakan variabel lain yang belum pernah digunakan dalam penelitian ini. Tujuannya bukan hanya untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal dan efisien, tetapi juga untuk menyajikan perspektif baru dan mendalam tentang kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian tersebut dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap bidang penelitian ini.
- b. Melakukan pengukuran variabel-variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan perspektif yang berbeda, yaitu perspektif karyawan dalam bidang pekerjaan yang berbeda. Langkah ini tidak hanya akan memperkaya pemahaman mereka tentang topik yang diteliti, tetapi juga akan membantu dalam mengungkap temuan dan wawasan baru yang dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian tersebut dapat memiliki dampak yang lebih luas dan signifikan terhadap dunia kerja.

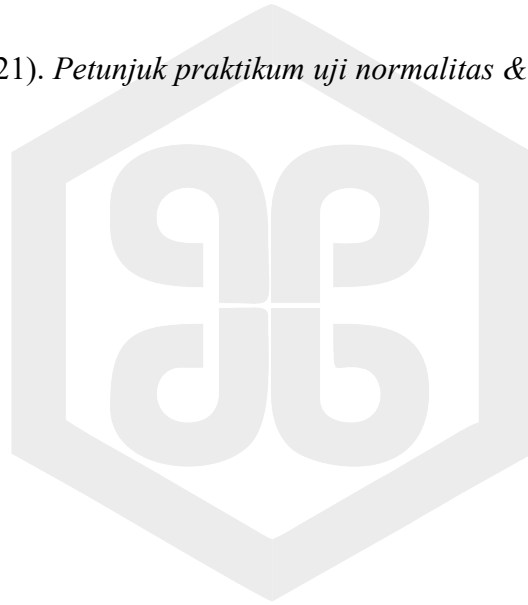
DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R., Sukmawati, U. S., & Katsirin, K. (2023). Analisis Data Penelitian Kuantitatif: Pengujian Hipotesis Asosiatif Korelasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 430-448.
- Ardiansyah, D., & Sulistyowati, W. (2018). Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan di PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Ngurah Rai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 21(1), 103-126.
- Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh *Work life balance* iklim organisasi dan reward masa pandemi terhadap kepuasan kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 235-248.
- Dewi, R. S., Setiadi, I. K., & Mulyantini, S. (2022). Pengaruh *Work-life balance*, Employee Engagement dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister*, 1(1).
- Fadilla, S. (2022). Pengaruh *Work life balance* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 49-56.
- Ganapathi, I. M. (2016). Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica*, Vol. 4 No.1.
- Harahap, F. H., & Fauzi, A. (2020). Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah di Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 8(1), 1-12.

- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). *Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS*.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [canarium indicum l.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333-342.
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). *Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586-602.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh *work-life balance* dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(003).
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39-51.
- Ramadhayanti, A. (2019). *Aplikasi SPSS untuk penelitian dan riset pasar*. Elex media komputindo
- Safitri, F. S. D., & Frianto, A. (2021). *Pengaruh Work life balance dan Burnout Terhadap Produktivitas Kerja*.

Sari, A. A. (2019). Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di PT Indosiar Visual Mandiri Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 33-47.

Setyawan, I. D. A. (2021). *Petunjuk praktikum uji normalitas & homogenitas data dengan SPSS*.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A