

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti mengambil kesimpulan untuk penelitian ini sebagai berikut :

1. *Work life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa instansi dapat meningkatkan *work life balance*, lingkungan kerja yang positif, dan kompensasi secara bersama-sama mampu meningkatkan kepuasan kerja.
2. *Work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik *work life balance* maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
4. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya pemberian kompensasi secara merata maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk Instansi

Berdasarkan analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa *work life balance*, lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berada dalam kategori tinggi, maka UPTD Puskesmas Kramatmulya Kabupaten Kuningan diharapkan dapat mempertahankan ke-empat aspek tersebut. Dalam *work life balance* dapat melihat karakteristik pekerjaan pada instansi lebih banyak menggunakan waktu yang tidak terduga, maka instansi dapat mengimplementasikan kebijakan kerja yang fleksibel bagi pegawai dan tetap menjaga kualitas pelayanan. Dalam mengelola lingkungan kerja instansi dapat memberikan

fasilitas yang membuat pegawai nyaman dalam bekerja, melakukan rekreasi agar pegawai memiliki hubungan yang erat satu sama-lain tidak hanya hubungan antara rekan kerja.

Selain itu, memberikan pengarah dan penjelasan secara transparan mengenai sistem kompensasi dapat meningkatkan pemahaman dan keadilan di pandangan pegawai, instansi juga dapat memberikan penghargaan baik berupa fisik maupun non-fisik kepada pegawai untuk menghargai kontribusi pegawai dalam bekerja. Ketika ketiga aspek tersebut di implementasikan dengan baik maka kepuasan dan kepercayaan diri pegawai terhadap pekerjaan nya akan meningkat, hal itu akan berdampak positif terhadap kegiatan pekerjaan pegawai dalam pelayanan publik, pencapaian pada organisasi dan individu serta kepuasan dan kepercayaan publik pada instansi.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Diharapkan agar dapat menggali lebih dalam lagi mengenai variabel kepuasan, dengan menggunakan faktor atau variabel lain seperti kepemimpinan, pengembangan karir dan motivasi kerja atau menambahkan variabel intervening maupun moderasi agar hasil penelitiannya yang didapatkan lebih akurat. Bisa juga dilakukan di instansi lain atau di daerah yang berbeda agar hasilnya lebih luas dan dapat dibandingkan, serta penelitian ini memiliki keterbatasan pada waktu. Dengan adanya penelitian ini kedepannya bisa memberikan gambaran yang lebih lengkap dan bermanfaat untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai khususnya di instansi.