

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisa yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh *Work Life Balance*, Dukungan Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (pada PT. Palma Indonesia), maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work Life Balance*, dukungan organisasi, beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa penggunaan indikator work life balance, dukungan organisasi dan beban kerja berpengaruh simultan yang dapat menjelaskan terjadinya kepuasan kerja karyawan pada PT. Palma Indonesia.
2. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Karyawan yang mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan dalam dua ranah tersebut membantu menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman dan memotivasi.
3. Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Persepsi karyawan terhadap perhatian, penghargaan, dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi terbukti meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan. Karyawan merasa dihargai dan lebih terikat secara emosional dengan perusahaan.
4. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Yang berarti beban kerja tinggi dapat menunjukkan bahwa bukan volume beban yang menjadi masalah, melainkan bagaimana pekerjaan itu dikelola dan dikomunikasikan.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian mengemukakan beberapa saran yaitu :

1. Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

- a. Berdasarkan hasil angket/kuisisioner variabel *work life balance* yang telah diberikan, jawaban 106 responden pada karyawan PT. Palma Indonesia pada salah satu indikator pembagian keterlibatan memiliki skor terendah. Oleh karena itu, disarankan agar PT. Palma Indonesia untuk mengevaluasi cara pembagian tugas yang diberikan dan memastikan bahwa setiap karyawan diberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuannya. Dengan cara tersebut diharapkan karyawan dapat merasa lebih terlibat dan berkontribusi secara maksimal selama bekerja.
- b. Berdasarkan hasil angket/kuisisioner variabel dukungan organisasi yang telah diberikan, jawaban 106 responden pada karyawan PT. Palma Indonesia pada salah satu indikator loyalitas karyawan memiliki skor terendah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan loyalitas perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap program kesejahteraan yang ada seperti kesehatan dan *work life balance*. Selain itu, komunikasi yang transparan dan keterlibatan aktif manajemen dalam mendengarkan serta merespons kebutuhan karyawan sangat penting agar karyawan merasa dihargai dan diperhatikan secara nyata. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan dapat membangun kepercayaan dan meningkatkan rasa loyalitas karyawan secara signifikan.
- c. Berdasarkan hasil angket/kuisisioner variabel beban kerja yang telah diberikan, jawaban 106 responden pada karyawan PT. Palma Indonesia pada salah satu indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan memiliki skor terendah. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan peninjauan ulang terkait deskripsi pekerjaan secara berkala, Serta mengadakan komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan. Dengan demikian, beban kerja dapat didistribusikan secara adil dan sesuai kompetensi, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi, sekaligus mengurangi potensi stres dan penurunan produktivitas akibat tekanan pekerjaan yang tidak relevan.

- d. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan memperluas cakupan dengan mempertimbangkan faktor-faktor moderasi atau mediasi yang mungkin mempengaruhi hubungan antara *work-life balance*, dukungan organisasi, beban kerja, dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian longitudinal dapat dilakukan untuk memahami perubahan dalam kepuasan kerja seiring waktu sebagai respons terhadap perubahan dalam *work-life balance*, dukungan organisasi, dan beban kerja.

2. Bagi Akademisi

- a. Penelitian selanjutnya dapat dilaksanakan dengan mengembangkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yang lebih spesifik, seperti dukungan organisasi.
- b. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi, disiplin kerja, meneliti peran kepribadian karyawan, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan dalam memoderasi pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kepuasan kerja.
- c. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh *work life balance*, dukungan organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja, baik dari sisi sampel maupun jenis perusahaan.