

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Kuningan. Artinya semakin baik *worklife balance* maka semakin meningkatkan kepuasan kerja dan begitu pula sebaliknya
2. *Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* pegawai Bank Kuningan. Artinya semakin baik *worklife balance* maka semakin menurunkan *burnout* dan begitu pula sebaliknya
3. *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Kuningan. Artinya semakin tinggi *burnout* maka semakin menurunkan kepuasan kerja dan begitu pula sebaliknya
4. *Burnout* memediasi secara parsial pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Kuningan. Artinya variabel *burnout* berfungsi untuk menjembatani pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disampaikan saran dalam penelitian ini untuk pihak terkait yaitu Bank Kuningan dan peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian melalui variabel *work life balance*, indikator yang berkaitan dengan sistem jam kerja perusahaan dan kemampuan dalam membagi waktu memperoleh skor dengan nilai rendah. Saran yang dapat diberikan adalah perusahaan dapat menerapkan program *work life balance* salah satunya dengan menerapkan jam kerja yang fleksibel serta memperbaiki jam kerja pegawai supaya tidak melebihi waktu kerja lebih dari yang seharusnya. Selain itu, pegawai bank kuningan harus lebih mengatur dan membagi waktunya dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pegawai sebaiknya mengalokasikan waktu untuk berkumpul bersama keluarga, memiliki waktu yang cukup untuk bersama pasangan, dan juga menyediakan waktu untuk beraktivitas bersama anak-anak. Hal ini penting agar pegawai dapat memenuhi kebutuhan dan mencapai keseimbangan antara peran dan tanggung jawab mereka.
2. Dari hasil penelitian melalui variabel *burnout*, indikator yang berkaitan dengan mudah curiga terhadap orang lain dan menunjukkan sikap agresif dalam perkataan memperoleh skor dengan nilai rendah. Saran yang dapat diberikan adalah perusahaan dapat menerapkan budaya kerja dan lingkungan kerja yang sehat guna meningkatkan rasa saling percaya antar pegawai. Sehingga para pegawai tidak selalu merasa curiga terhadap

perbuatan dan tidak merasa tersinggung oleh perkataan antar pegawai. Sehingga hal tersebut dapat mengurangi kejenuhan atau *burnout* dan beban pikiran yang dirasakan pegawai selain karena beban pekerjaan.

3. Dari hasil penelitian melalui variabel kepuasan kerja, indikator yang berkaitan dengan kesempatan promosi memperoleh skor dengan nilai rendah. Saran yang dapat diberikan adalah perusahaan dapat lebih memperhatikan dan membuka kesempatan lebih bagi para pegawainya terkait dengan promosi jabatan. Sehingga para pegawai dapat merasa sangat puas akan pekerjaan dan perusahaannya.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya adalah agar peneliti selanjutnya sebaiknya lebih mendalami sumber-sumber mengenai *work life balance*, *burnout*, dan kepuasan kerja agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan lebih baik.