

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah di uji menggunakan *software* SmartPLS 3.2.9 dengan uraian penjelasannya mengenai *work-life balance*, *burnout*, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, kesimpulan yang dapat diambil yaitu, pada variabel *work-life balance*, mayoritas responden mendapatkan dukungan dari keluarga akan pekerjaannya, akan tetapi waktu karyawan tersita untuk pekerjaan sehingga tidak leluasa menghabiskan waktu dengan lingkungan sosialnya, namun dikarenakan adanya dukungan dari keluarga terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan, hal ini akan membuat karyawan dapat focus pada pekerjaannya yang akan memberikan pengaruh pada kepuasan kerja.

Pada variabel *burnout*, mayoritas responden ketika jenuh tidak merasa perlu menarik diri dari lingkungan pekerjaan walaupun kejenuhan yang dirasakan dapat dikatakan sering namun masih sebatas normal. Walaupun karyawan merasa jenuh, namun motivasi kerja karyawan tetap meningkat karena rata-rata usia karyawannya berumur 21-25 tahun sehingga semangat kerjanya masih tinggi dan karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan juga gaji yang diterima.

Kemudian, pada variabel lingkungan kerja, mayoritas responden merasakan keadaan lingkungan kerja yang ditempatinya selalu bersih dan rapi, akan tetapi *tone* ruangan kerja yang ditempati dan peralatannya kurang sesuai. Sehingga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dikarenakan karyawan merasa nyaman dengan ruangan yang ditempati karena selalu bersih dan rapi, hal ini akan memberi pengaruh pada kepuasan kerja karyawannya. Sesuai dengan hasil pengujian pada variabel *work-life balance*, *burnout*, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan pada kepuasan kerja. Ketiga variabel ini dapat membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, walaupun ada faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja lainnya.

V.2 Saran

Dari kesimpulan yang telah diuraikan, maka beberapa saran yang peneliti berikan sebagai berikut ini :

- a. Saran dari peneliti pada PT Meka Eduversity Komunikasi berkaitan dengan *work-life balance* agar membuat agenda bulanan atau tahunan, untuk memberikan waktu *refreshing* bagi karyawan setelah kepenatan bekerja, walaupun karyawan merasa puas dengan pekerjaannya namun, akan lebih baik bila perusahaan membuat program kebijakan *work-life balance*.
- b. Saran dari peneliti pada PT Meka Eduversity Komunikasi berkaitan dengan *burnout* agar dapat mempertahankan motivasi dan semangat kerja karyawan dengan memperhatikan tingkat kejenuhannya agar tidak berkembang menjadi *burnout* yang berdampak negative.
- c. Saran dari peneliti pada PT Meka Eduversity Komunikasi berkaitan dengan lingkungan kerja agar dapat mempertahankan kebersihan dan kerapian ruangan yang ditempati karyawan, sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan *tone* ruangan kerja dan peralatannya yang dapat disesuaikan dengan warna-warna cerah sehingga dapat menyegarkan penglihatan karyawan.