

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan penelitian yang sudah dianalisis beserta pembahasan dengan menggunakan SmartPLS (*Partial Least Square*) 4.0 dengan judul “Pengaruh *Work-life Balance*, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara Tbk”, maka diperoleh kesimpulan bahwa hasil penelitian memberikan bukti secara parsial bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara Tbk. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja, dan sebaliknya.

Selain itu, temuan penelitian secara parsial mendukung pendapat bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan sebaliknya. Responden mengaitkan fenomena ini dengan persepsi bahwa gaji yang diterima cukup dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain itu, hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang lebih baik berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan sebaliknya.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan dan kendala yang ditemui, antara lain :

1. Pada umumnya, karyawan yang bekerja di perusahaan pada bidang perbankan lebih memiliki beban kerja yang tinggi sehingga memiliki kesibukan aktivitas yang lebih. Oleh karena itu, pengolahan data kuesioner memerlukan waktu yang cukup panjang karena hal tersebut.
2. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan dengan seluruh kantor cabang PT Bank Tabungan Negara Tbk yang ada di Indonesia.

3. Variabelnya hanya pada 3 variabel independen, yaitu *Work-life Balance*, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja.

### 5.3 Saran

Berdasarkan simpulan mengenai hasil dari variabel *work-life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara Tbk, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

#### 1. Saran Praktis

- a. Disarankan kepada PT Bank Tabungan Negara Tbk khususnya kantor cabang Bumi Serpong Damai untuk meningkatkan *work-life balance* agar kepuasan kerja karyawan meningkat. Peningkatan tersebut perlu diperhatikan, khususnya kepada para karyawan dengan jenis kelamin perempuan. Mereka yang sudah berkeluarga perlu waktu yang seimbang antara kehidupan di rumah dengan di kantor. Oleh karena itu, keseimbangan waktu bekerja harus diperhatikan dengan cara menerapkan waktu bekerja selama 8 jam dalam satu hari, mengurangi adanya tambahan jam pekerjaan (waktu lembur), dan mengurangi adanya pekerjaan tambahan secara tiba-tiba atau saat akhir pekan dan cuti.
- b. Disarankan kepada PT Bank Tabungan Negara Tbk khususnya kantor cabang Bumi Serpong Damai untuk memperhatikan beban kerja para karyawan secara seimbang agar karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja. Dari hasil penelitian ini, beban kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena beban kerja yang diberikan kepada karyawan seimbang dengan gaji yang diterima. Dengan demikian, perusahaan harus tetap menjaga hal-hal yang mempengaruhi beban kerja karyawan terhadap kepuasan kerja dengan cara memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya, mengatur pekerjaan yang harus diprioritaskan, dan membangun komunikasi kepada karyawan apabila ditemukan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Disarankan kepada PT Bank Tabungan Negara Tbk khususnya kantor cabang Bumi Serpong Damai untuk lebih meningkatkan lingkungan kerja agar para karyawan dapat merasa nyaman dan aman dalam bekerja sehingga

terciptanya kepuasan kerja. Peningkatan lingkungan kerja dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan fasilitas perusahaan secara rutin, melakukan penataan fasilitas atau barang secara tepat (tidak mengganggu aktivitas pekerjaan), serta membangun komunikasi yang efektif dengan para karyawan.

## 2. Saran Teoritis

Penelitian selanjutnya yang tertarik untuk mengeksplorasi topik serupa, disarankan untuk mempertimbangkan penambahan atau penggabungan variabel yang berbeda. Pendekatan ini dapat berkontribusi untuk memperoleh data atau wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di luar variabel yang diteliti saat ini seperti keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Variabel yang mungkin dimasukkan untuk pemeriksaan kepuasan kerja yang lebih holistik mungkin melibatkan aspek-aspek seperti rotasi karyawan, budaya organisasi, dan stres terkait pekerjaan.

Selain itu, peneliti didorong untuk mendiversifikasi pengaturan penelitian mereka dengan memilih kantor cabang yang berbeda atau objek penelitian alternatif. Hal ini dapat meningkatkan validitas eksternal dan generalisasi temuan. Cakupan geografis atau organisasi yang lebih luas dapat memberikan pemahaman yang lebih beragam tentang hubungan antar variabel, dengan mempertimbangkan potensi perbedaan kontekstual.