

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dengan merujuk pada penjelasan dan analisis yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya, kesimpulan yang dapat diambil dari hasil uji menggunakan *SmartPLS* dengan judul "Pengaruh *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja, dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Jenderal DPD RI" dapat dirangkum sebagai berikut:

Hasil penelitian membuktikan secara parsial variabel *work-life balance* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja para pegawai di Sekretariat Jenderal DPD RI. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara aspek kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dapat dicapai..

Hasil penelitian membuktikan secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para pegawai di Sekretariat Jenderal DPD RI. Temuan ini menandakan bahwa adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Hasil penelitian membuktikan secara parsial variabel *burnout* memiliki dampak negatif dan tidak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Jenderal DPD RI. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat *burnout* tidak secara signifikan terkait dengan penurunan kepuasan kerja, dan sebaliknya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian, pasti akan muncul batasan dan tantangan yang dihadapi. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya melibatkan staf Biro Organisasi, Keanggotaan, dan Kepegawaian di Sekretariat Jenderal DPD RI, yang memiliki ciri-ciri dan dinamika kerja yang khas. Oleh karena itu, temuan dari penelitian ini kemungkinan tidak dapat secara langsung diterapkan secara umum ke

organisasi atau sektor lain.. Variabilitas antar organisasi dapat mempengaruhi cara variabel-variabel tertentu berinteraksi, sehingga perlu berhati-hati dalam mengeneralisasi temuan penelitian ini ke konteks yang berbeda.

2. Dalam pengisian data kuesioner pun memerlukan waktu yang cukup lama, hal ini disebabkan oleh sibuknya dan kondisi pekerjaan yang banyak sekali, sehingga proses pengolahan data pun sedikit terjeda dan singkat.
3. Variabel independen yang digunakan terbatas yakni tiga (3) variabel independen, diantaranya *work-life balance*, lingkungan kerja, dan *burnout*.

5.3 Saran

Berdasarkan rangkuman kesimpulan terkait variabel *work-life balance*, lingkungan kerja, dan *burnout* yang memengaruhi kepuasan kerja di Sekretariat Jenderal DPD RI, berikut adalah beberapa saran yang dapat diajukan :

1. Bagi Instansi

Berkaitan dengan *work-life balance*, instansi perlu lebih memperhatikan kepuasan kerja pegawai dengan mengimplementasikan *work-life balance* secara baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang kedepannya akan berpengaruh pada kualitas dan kinerja dari pegawai Sekretariat Jenderal DPD RI. Khususnya pada indikator tertinggi yakni *involvement balance*, cara yang dapat dilakukan instansi untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai, dapat dilakukan melalui implementasi program-program di dalam instansi yang memungkinkan pegawai menyeimbangkan kehidupan bekerja di kantor dengan kehidupan sosial dan pribadi seperti memberikan kesempatan untuk cuti liburan, memberikan *reward* liburan untuk pegawai, tidak memberikan pekerjaan saat hari libur, tidak mengadakan rapat baik luring maupun daring saat akhir pekan sehingga pegawai memiliki waktu untuk melakukan aktivitas pribadinya agar dapat seimbang pula dengan aktivitas pekerjaan.

Berkaitan dengan lingkungan kerja, diharapkan bahwa instansi dapat lebih memperhatikan bagaimana kondisi dan persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja, termasuk aspek fisik dan non-fisiknya,

khususnya pada indikator tertinggi yakni hubungan dengan atasan dan terendah yakni indikator ruang gerak. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah melengkapi fasilitas di tempat kerja, termasuk ruang istirahat, area bersantai, serta ruang khusus untuk ibu menyusui, dan lain sebagainya. Instansi juga perlu memastikan terjalannya komunikasi yang efektif, baik antara atasan dan bawahan maupun antara sesama rekan kerja. Dengan demikian, diharapkan pegawai akan merasa lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya, dan sebagai hasilnya, kepuasan kerja pegawai dapat meningkat

Instansi juga perlu memperhatikan masalah *burnout*, khususnya pada indikator tertinggi yakni kelelahan fisik dan depersonalisasi, karena kondisi ini tidak hanya menimbulkan dampak negatif pada seseorang, seperti depresi, kelelahan, dan kehilangan semangat, tetapi juga berpotensi membawa dampak negatif pada organisasi seperti tingkat absensi yang tinggi, pergantian pegawai yang cepat, dan penurunan produktivitas kerja yang berakibat pada penurunan kepuasan kerja. Adapun salah satu solusi untuk menghindari *burnout* adalah dengan melakukan analisis beban kerja pegawai, apabila beban kerja dinilai berlebihan maka dikurangi sehingga dapat mencegah *burnout*. Perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan kembali kerja sama tim dan koordinasi pada bidang tugas masing-masing di Sekretariat Jenderal DPR RI. Selain itu, untuk pegawai yang mengalami kelelahan mental, instansi dapat bekerja sama dengan kantor psikolog agar dapat memberikan peluang kepada karyawan untuk mengungkapkan perasaan, pemikiran, dan ketidakpuasan yang mereka rasakan..

Untuk penelitian berikutnya, disarankan untuk lebih mengembangkan dan memperluas ruang lingkup penelitian. serupa seperti menambah atau menggunakan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, *OCB*, motivasi, *telecommuting*, dan beban kerja untuk mendapatkan data dan informasi diperlukan penyelidikan yang lebih komprehensif demi penelitian berikutnya yang lebih unggul daripada riset sebelumnya.

