

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Merujuk dari pembahasan mengenai pengaruh beban kerja, kompensasi, dan *worklife balance* terhadap kepuasan kerja yang dilakukan dengan bantuan penghitungan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0, disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, dengan tingginya beban kerja yang dimiliki maka kepuasan kerja akan meningkat. Dalam pengujian hipotesisnya, dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil pengujian statistik, hal ini terjadi karena karyawan memiliki tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga memiliki standar yang tinggi agar hasil pekerjaannya menjadi maksimal sehingga beban kerja yang mereka dapatkan menjadi stimulus atas kepuasan kerja yang karyawan rasakan saat ini.

Kemudian dapat disimpulkan juga bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, dengan besaran kompensasi yang diberikan maka kepuasan kerja akan meningkat. Dalam pengujian hipotesisnya, dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil pengujian statistik, fenomena ini dapat terjadi karena karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan sehingga dapat menstimulasi kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya, dapat disimpulkan bahwa *worklife balance* juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin baik tingkat *worklife balance* yang diberikan maka kepuasan kerja akan meningkat. Dalam pengujian hipotesisnya, dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat terjadi karena ketika karyawan mendapat dukungan dari keluarga, maka itu dapat memperkuat semangat kerja dari karyawan. Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa faktor keluarga merupakan suatu hal yang penting untuk dapat menjaga stabilitas kerja dari karyawan dan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya

5.2 Keterbatasan Penelitian

Ketika melakukan penelitian ini, ditemukan sejumlah keterbatasan yang dijumpai oleh peneliti. Keterbatasan yang ditemukan selama proses penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Proses pengumpulan data dan jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner penelitian memerlukan waktu yang cukup lama dikarenakan faktor kesibukan pegawai pada pekerjaannya.
2. Dalam memberikan jawaban pada item pernyataan, terkadang responden kurang menggambarkan kondisi yang sebenarnya. Hal ini dipengaruhi oleh perbedaan pendapat, pemahaman, dan tanggapan pada masing-masing responden.

5.3 Saran

Berdasarkan seluruh pembahasan dan juga simpulan yang dideskripsikan pada poin sebelumnya, maka dapat diberikan saran yaitu:

1. Kepada pembaca atau peneliti lain

Secara teoritis, ditujukan kepada pembaca dan peneliti selanjutnya yang berkeinginan untuk melakukan riset lanjutan tentang kepuasan kerja. Disarankan untuk memperluas variabel independen dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *telecommuting*, dan sebagainya.

2. Kepada perusahaan

Selanjutnya terdapat saran praktis, yang dapat diimplementasikan oleh perusahaan dalam langkah guna menaikkan kepuasan kerja karyawan serta dapat mempertahankan faktor yang mendukung peningkatan kepuasan kerja.

Pertama, dengan melakukan evaluasi secara berkala terhadap pemberian beban kerja seperti memperhatikan jenis pekerjaannya, waktu penyelesaian tugas, serta *output* yang akan dihasilkan dari pemberian tugas tersebut.

Kedua, perusahaan juga harus lebih terbuka dan mensosialisasikan jika terdapat perubahan standar remunerasi dan juga hal lain yang berkaitan dengan perusahaan. Karena karyawan akan senang jika perusahaan dapat menunjukkan transparansi dalam hal kompensasi. Selanjutnya, pemberian kompensasi dengan menjunjung nilai keadilan juga diperlukan agar tidak ada rasa iri antar karyawan sehingga

keharmonisan karyawan dapat terjaga. Kemudian perusahaan juga harus selalu memastikan bahwa kompensasi yang didapat karyawan sebanding dengan pekerjaan dan standar upah yang diterapkan.

Ketiga, perusahaan perlu memperhatikan tingkat stress karyawan melalui program *worklife balance* yang baik karena *worklife balance* ini menjadi nilai terkecil yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketika bekerja, karyawan mempunyai rasa tanggung jawab besar akan pekerjaannya sehingga tak jarang mereka merasa bahwa lima hari dalam seminggu masih dirasa kurang untuk mengerjakan tugas yang diberikan. Sehingga penerapan *worklife balance* dapat coba diterapkan misalnya kelonggaran untuk melakukan *remote working* pada waktu-waktu tertentu, menerapkan kebijakan untuk tidak melakukan pekerjaan saat hari libur atau saat karyawan sedang cuti, dan tidak melakukan saat saat sedang hari libur. Hal ini akan berimbas pada keterkaitan karyawan. Karyawan akan merasa *bonding* dengan rekan kerjanya sehingga membuat kepuasan mereka menjadi meningkat.