

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini membahas berbagai faktor yang memengaruhi Kepuasan Karyawan pada PT XYZ, dengan fokus pada *Work-life balance*, *turnover intention*, dan motivasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun variabel motivasi dan *turnover intention* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan, *Work-life balance* tidak memberikan dampak yang berarti. Analisis data yang melibatkan 92 responden dari PT XYZ mengungkapkan bahwa tingkat Kepuasan karyawan masih tergolong "Rendah." Hal ini dipengaruhi oleh berbagai kendala, seperti fleksibilitas jam kerja yang tidak optimal, kurangnya penghargaan, dan kebijakan operasional yang membebani karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa termotivasi untuk mencapai target, banyak dari mereka mengeluhkan kurangnya apresiasi yang diberikan perusahaan, terutama dalam bentuk penghargaan finansial maupun non-finansial. Selain itu, tingginya tingkat *turnover intention* menjadi tanda bahwa kebijakan kerja perlu diperbaiki untuk meningkatkan Kepuasan karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada saat proses penelitian tentu saja memiliki kekurangan dan juga keterbatasan dalam melakukannya, Kekurangan maupun keterbatasannya yaitu:

1. Proses perizinan saat melakukan penelitian yang cukup lama
2. Proses pengumpulan data kuesioner melalui link *google form* yang disebarakan melalui *whatsapp group* karyawan yang cukup lama karena kesibukan dari pekerjaan responden serta terkendala dalam teknologi dikarenakan responden yang sudah berusia sedikit terhambat dalam pengolahan data
3. Penelitian hanya mengkaji tiga variabel utama, yaitu *Work-life balance*, *turnover intention*, dan motivasi. Faktor lain, seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang juga berpotensi memengaruhi Kepuasan Karyawan, tidak dimasukkan dalam analisis ini.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran berikut diberikan untuk membantu PT XYZ meningkatkan Kepuasan karyawan:

1. Tinjau ulang pembagian tanggung jawab agar sesuai dengan keahlian dan minat karyawan, serta sediakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mereka.
2. Tingkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan untuk memahami preferensi pekerjaan, serta berikan pengakuan atas pencapaian mereka.
3. Perbaiki fasilitas kerja, ciptakan budaya kerja yang inklusif, dan sediakan dukungan mental atau emosional bagi karyawan.
4. Tawarkan jalur pengembangan karier yang jelas, sediakan program mentoring, dan komunikasikan rencana jangka panjang perusahaan untuk meningkatkan optimisme karyawan.