

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian menggunakan analisis SmartPLS 4.0 mengenai *Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja* pada karyawan PT Bank Mandiri Taspen menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yang diteliti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Pertama, *Work-Life Balance* terbukti memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin seimbangnya pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan seperti tersedianya waktu istirahat, kesempatan berkumpul dengan keluarga, serta minimnya konflik peran dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja serta rasa puas terhadap perusahaan. Kedua, variabel Beban Kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Beban kerja yang terukur, target yang jelas, serta pembagian tugas yang sesuai kemampuan karyawan menjadi faktor penting yang mampu menjaga kondisi fisik maupun psikologis karyawan, sehingga membuat karyawan merasa lebih mampu mengelola pekerjaan tanpa mengalami tekanan berlebihan. Ketiga, Lingkungan Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas yang memadai, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, serta dukungan dari atasan menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mempertegas bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila perusahaan mampu menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, menjaga intensitas beban kerja yang sehat, serta memastikan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan Kepuasan Kerja pada karyawan PT Bank Mandiri Taspen. Dengan demikian, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kebijakan terkait *Work-Life Balance*, pengelolaan beban kerja, serta penguatan kualitas lingkungan kerja agar tercipta kepuasan kerja yang optimal dan mampu meningkatkan performa serta loyalitas karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan dengan prosedur yang sistematis, namun tetap memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Penelitian hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu *Work-Life Balance*, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja. Padahal, Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel lainnya seperti Kompensasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kesempatan Promosi, dan Kesejahteraan Karyawan.
2. Jumlah responden terbatas, yaitu hanya 70 karyawan dari 3 divisi, sehingga hasil penelitian mungkin belum sepenuhnya mencerminkan kondisi seluruh unit kerja atau cabang perusahaan lainnya.
3. Pengumpulan data menggunakan kuesioner online, sehingga sangat bergantung pada kejujuran, pemahaman, dan kesediaan responden dalam mengisi kuesioner sesuai kondisi sebenarnya.
4. Penelitian dilakukan dalam kurun waktu tertentu sehingga kondisi psikologis, beban kerja musiman, atau kebijakan manajerial tertentu dapat memengaruhi jawaban responden.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan bagi pihak perusahaan maupun peneliti selanjutnya:

a) Saran untuk Perusahaan

1. *Work-Life Balance*

Berdasarkan temuan bahwa indikator “*Karena pekerjaan saya, saya merasa lebih bersemangat dan memiliki suasana hati yang baik di rumah*” memiliki indeks tertinggi, sementara “*Kehidupan pribadi saya memberikan energi bagi saya untuk bekerja dengan baik*” justru menjadi indikator dengan indeks terendah, perusahaan perlu memperkuat kebijakan dan program yang mendukung pemulihan energi karyawan dari sisi kehidupan pribadi. Artinya, pekerjaan sudah cukup memberikan pengaruh positif terhadap suasana hati karyawan di rumah, namun kehidupan pribadi belum sepenuhnya mampu menjadi sumber energi yang mendukung performa kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengoptimalkan

fleksibilitas kerja (misalnya pengaturan jam kerja yang lebih humanis atau opsi kerja hybrid bila memungkinkan), menyediakan program kesejahteraan karyawan seperti konseling, kegiatan keluarga, atau employee assistance program, serta mendorong budaya kerja yang tidak menormalisasi lembur berkepanjangan. Upaya ini diharapkan dapat membantu karyawan memiliki waktu istirahat, kualitas hubungan personal, dan ruang untuk aktivitas di luar pekerjaan yang pada akhirnya mampu mengisi ulang energi mereka, sehingga kehidupan pribadi dan pekerjaan saling mendukung secara lebih seimbang.

2. Beban Kerja

Berdasarkan temuan bahwa indikator *“Pekerjaan saya memakan waktu yang cukup lama untuk diselesaikan”* memiliki indeks tertinggi, sementara *“Pekerjaan saya mengharuskan saya bekerja sangat keras”* justru menjadi indikator dengan indeks terendah, serta didukung oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja tinggi diikuti oleh tingkat kepuasan kerja yang juga tinggi, maka perusahaan perlu memaknai beban kerja sebagai tantangan yang dinilai positif oleh karyawan selama masih berada pada batas yang wajar. Artinya, karyawan merasakan pekerjaan mereka cukup menyita waktu, namun tidak sampai pada taraf yang dianggap terlalu berat atau memberatkan secara fisik dan mental, bahkan justru dapat memberikan rasa pencapaian dan kepuasan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mempertahankan tingkat beban kerja yang menantang namun tetap terkontrol melalui pengaturan target yang realistis, pembagian tugas yang proporsional, dukungan atasan dan rekan kerja, serta pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efisiensi. Upaya ini penting agar beban kerja tetap dapat menjadi sumber motivasi dan kepuasan kerja, tanpa berkembang menjadi tekanan yang berpotensi menimbulkan kelelahan atau menurunkan kesejahteraan karyawan.

3. Lingkungan Kerja

Berdasarkan temuan bahwa indikator *“Atasan saya memperhatikan kepentingan saya secara profesional”* memiliki indeks tertinggi, sementara *“Saya cukup puas dengan pencahayaan di tempat kerja saya”* berada pada

indeks terendah, perusahaan dapat melihat bahwa dukungan atasan secara profesional sudah menjadi kekuatan utama dalam lingkungan kerja. Di sisi lain, aspek pencahayaan bukan berarti buruk, namun relatif lebih rendah sehingga masih memiliki ruang untuk ditingkatkan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan penyesuaian dan optimalisasi pencahayaan, seperti pengaturan ulang posisi dan intensitas lampu, pemanfaatan cahaya alami, serta penataan ruang kerja agar pencahayaan lebih merata dan nyaman. Dengan demikian, kualitas lingkungan fisik kerja dapat semakin mendukung kinerja karyawan dan melengkapi iklim hubungan kerja dengan atasan yang sudah baik.

b) Saran untuk Penelitian Selanjutnya

1. Peneliti berikutnya dapat menambah variabel lain seperti Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, atau Budaya Organisasi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai Kepuasan Kerja.
2. Penelitian selanjutnya dianjurkan untuk menggunakan jumlah responden yang lebih besar dan mencakup lebih banyak divisi agar hasil penelitian lebih representatif.
3. Penelitian dapat dikembangkan dengan menggunakan model analisis berbeda atau membandingkan beberapa cabang perusahaan untuk mengetahui persamaan dan perbedaan faktor-faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja.