

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung” dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan variabel Keseimbangan kehidupan kerja, Beban Kerja, Kejenuhan Kerja dan Kepuasan Kerja dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a. Keseimbangan Kehidupan Kerja pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung yang diukur berdasarkan 3 indikator yaitu Keseimbangan Waktu, Keseimbangan Keterlibatan, dan Keseimbangan Kepuasan secara keseluruhan tergolong cukup baik. Keseimbangan Kehidupan Kerja pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung termasuk ke dalam klasifikasi Cukup Baik, seperti yang terlihat pada tabel rekapitulasi dimana rata-rata setiap indikator berada pada kategori cukup baik. Dari ke tiga indikator terdapat indikator tertinggi yaitu Keseimbangan Keterlibatan dengan kategori cukup baik sedangkan indikator dengan skor terendah yaitu Keseimbangan Kepuasan termasuk dalam kategori cukup baik.
 - b. Beban Kerja pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung yang diukur berdasarkan 3 indikator yaitu Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu, Target Yang Harus Dicapai secara keseluruhan tergolong baik. Beban Kerja pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung termasuk ke dalam klasifikasi Cukup Baik, seperti yang terlihat

pada tabel rekapitulasi dimana rata-rata setiap indikator berada pada kategori cukup baik. Dari ke tiga indikator terdapat indikator tertinggi yaitu Kondisi Pekerjaan dan Penggunaan Waktu dengan kategori baik sedangkan indikator dengan skor terendah yaitu Target Yang Harus Dicapai termasuk dalam kategori kurang baik.

- c. Kejenuhan Kerja pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung yang diukur berdasarkan 4 indikator yaitu Kelelahan Fisik, Kelelahan Emosional, Kelelahan Mental, Rendahnya Penghargaan Diri secara keseluruhan tergolong cukup baik. Kejenuhan Kerja pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung termasuk ke dalam klasifikasi Cukup Baik, seperti yang terlihat pada tabel rekapitulasi dimana rata-rata setiap indikator berada pada kategori cukup baik. Dari ke empat indikator terdapat indikator tertinggi yaitu Rendahnya Penghargaan Diri dengan kategori baik sedangkan indikator dengan skor terendah yaitu Kelelahan Fisik termasuk dalam kategori cukup baik.
- d. Kepuasan Kerja pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung yang diukur berdasarkan 5 indikator yaitu Pekerjaan, Gaji, Promosi, Pengawasan, dan Rekan Kerja secara keseluruhan tergolong baik. Kepuasan Kerja pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung termasuk ke dalam klasifikasi Baik, seperti yang terlihat pada tabel rekapitulasi dimana rata-rata setiap indikator berada pada kategori baik. Dari ke lima indikator terdapat indikator tertinggi yaitu Pekerjaan dengan kategori baik sedangkan indikator dengan skor terendah yaitu Promosi termasuk dalam kategori cukup baik.

2. Penelitian ini menemukan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.
3. Penelitian ini menemukan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.
4. Penelitian ini menemukan bahwa Kejenuhan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.
5. Penelitian ini menemukan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung”, penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam hal meningkatkan Kepuasan Kerja:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Keseimbangan Kehidupan Kerja yang berada pada klasifikasi Cukup Baik, nilai indikator terendah pada variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja yaitu Keseimbangan Kepuasan. Maka sebaiknya disarankan kepada perusahaan dapat memperhatikan kembali tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan yang

dimiliki karyawan agar karyawan merasa tidak terganggu di kehidupan pribadinya dengan pekerjaan yang ditugaskan. Perusahaan juga sebaiknya memberikan tenggat waktu yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Sehingga karyawan dapat mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka dengan lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.

2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Beban Kerja yang berada pada klasifikasi Cukup Baik, nilai indikator terendah pada variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja yaitu Target Yang Harus Dicapai. Maka sebaiknya disarankan kepada perusahaan dapat memperhatikan kembali target produksi dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan agar karyawan dapat mencapai target tanpa merasa terbebani secara fisik maupun mental dan merasa tidak mengalami kelelahan fisik secara berlebihan. Sehingga hal ini yang akan berdampak positif pada hasil kinerja karyawan.
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kejenuhan Kerja yang berada pada klasifikasi Cukup Baik, nilai indikator terendah pada variabel Kejenuhan Kerja yaitu kelelahan fisik. Maka sebaiknya disarankan kepada perusahaan dapat memperhatikan kembali durasi dan intensitas beban kerja yang diberikan kepada karyawan, serta memastikan adanya waktu istirahat yang memadai. Sehingga karyawan merasa selalu memiliki energi dan semangat yang cukup untuk melakukan aktivitas pekerjaan. Dengan ini, perusahaan dapat

mengurangi tingkat kejenuhan kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

4. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kepuasan Kerja yang berada pada klasifikasi Baik, nilai indikator terendah pada variabel Kepuasan Kerja yaitu Promosi. Maka sebaiknya disarankan kepada perusahaan dapat memperhatikan kembali kebijakan dan proses promosi yang ada, memastikan bahwa promosi dilakukan secara transparan dan adil. Perusahaan juga sebaiknya mempertimbangkan untuk memberikan peluang pengembangan karier yang lebih jelas dan terukur, serta menyediakan program pelatihan yang dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Sehingga, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
5. Bagi penelitian selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian yang serupa diharapkan dapat meneliti lebih lanjut dengan menggunakan variabel-variabel atau faktor – faktor lain selain Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja, serta menggunakan jenis pendekatan dan analisis lainnya.