

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Arda Amelia Utama, maka bagian akhir penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. a. Keseimbangan Kehidupan Kerja pada karyawan PT. Arda Amelia Utama yang diukur berdasarkan 4 indikator yaitu, fleksibilitas waktu kerja, kesesuaian tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, dukungan manajemen dan persepsi karyawan. Indikator dengan skor tertinggi yaitu kesesuaian tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dalam kategori sangat baik, sedangkan indikator dengan skor terlemah yaitu dukungan manajemen termasuk dalam kategori baik.
- b. Lingkungan Kerja pada karyawan PT. Arda Amelia Utama yang diukur berdasarkan 4 indikator yaitu *Good Corporate Governance* (GCG), Harmonisasi hubungan sosial, Kenyamanan kerja, Menerapkan nilai-nilai. Indikator dengan skor tertinggi yaitu *Good Corporate Governance* (GCG) dan Kenyamanan kerja dalam kategori sangat baik, sedangkan indikator dengan skor terbawah yaitu Menerapkan nilai-nilai termasuk dalam kategori baik.

- c. Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Arda Amelia Utama yang diukur berdasarkan 4 indikator yaitu Upah, Promosi, Supervisi, Keuntungan Apresiasi. Indikator dengan skor terkuat promosi dalam kategori sangat baik, sedangkan indikator dengan skor terlemah yaitu apresiasi termasuk dalam kategori baik.
2. Penelitian ini menemukan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Arda Amelia Utama.
3. Penelitian ini menemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Arda Amelia Utama.
4. Penelitian ini menemukan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Arda Amelia Utama.

5.2 SARAN

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja nilai indikator terlemah pada variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja yaitu Dukungan Manajemen. Maka sebaiknya pihak pimpinan Perusahaan dan manajerial melakukan evaluasi Dimana focus evaluasi ini adalah bagaimana memperbaiki peran manajerial dalam memberikan dukungan terhadap karyawannya. Hal ini dapat diperbaiki dengan Perusahaan memberikan perhatian lebih terhadap kebutuhan, keinginan dan meninjau tuntutan atau beban kerja yang sedang diampu

oleh karyawan sehingga karyawan dapat merasakan peran manajerial dalam memberikan dukungan lebih selama proses bekerja.

2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja indikator terlemah pada variabel Lingkungan Kerja adalah menerapkan nilai-nilai. Maka Perusahaan sebaiknya melihat kembali penerapan nilai-nilai kebijakan baik itu yang bersifat Rohani maupun sosial, kebijakan kebijakan yang diterapkan Perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kebiasaan karyawan saat bekerja, hal ini akan sangat baik jika diperbaiki dan akan berdampak positif pada Perusahaan.
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel Kepuasan Kerja nilai indikator terlemah pada variabel Kepuasan Kerja yaitu apresiasi. Maka sebaiknya pihak Perusahaan dapat memberikan apresiasi yang lebih terhadap karyawan karyawannya, hal ini penting dilakukan karena apresiasi dalam bentuk akan sangat berarti, hal ini juga akan memberikan semangat lebih terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih lanjut dengan menggunakan variabel-variabel atau faktor-faktor lain selain Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja, serta menggunakan jenis pendekatan dan analisis lainnya