

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang dilakukan, maka berikut adalah temuan yang berhasil dicapai:

1. **Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**
Work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT ABC. Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Kejelasan peran dan tanggung jawab di tempat kerja berkontribusi menciptakan keseimbangan yang efektif, meningkatkan kepuasan kerja.
2. **Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**
Pengembangan karier tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT ABC. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap pengembangan karier belum cukup untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka, dengan kurangnya transparansi informasi mengenai kenaikan jabatan sebagai faktor utama. Peningkatan komunikasi dan transparansi terkait pengembangan karier diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja.
3. **Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**
Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT ABC. Ketidaksesuaian antara kompensasi dan perjanjian kerja serta harapan karyawan menurunkan kepuasan kerja. Evaluasi kebijakan kompensasi dan transparansi penyampaiannya penting untuk meningkatkan persepsi keadilan dan mendukung kepuasan kerja.
4. **Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**
Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT ABC. Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, pencapaian target, dan komitmen bersama berkontribusi pada

peningkatan kepuasan kerja. Lingkungan yang mendorong kerja sama antar tim menciptakan keterikatan karyawan yang lebih tinggi.

5.2.Saran

a. Saran bagi Perusahaan

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. PT ABC disarankan untuk memberikan fleksibilitas lebih dalam pengaturan jam kerja serta memperjelas peran dan tanggung jawab karyawan. Langkah ini akan membantu karyawan dalam mencapai keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mengurangi tekanan, serta meningkatkan kepuasan kerja.
2. Perusahaan perlu memperkuat budaya yang mendukung kerjasama antar tim dan pencapaian tujuan bersama. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, hubungan antar karyawan dapat lebih erat, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. PT ABC perlu meningkatkan keterbukaan dalam hal pengembangan karier dan memastikan kompensasi yang sesuai dengan ekspektasi karyawan. Dengan cara ini, motivasi dan kepuasan karyawan akan meningkat, serta menciptakan hubungan yang lebih kuat antara karyawan dan perusahaan.

b. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya dapat lebih mendalami pentingnya komunikasi yang jelas dan terbuka mengenai pengembangan karier, khususnya terkait dengan kenaikan jabatan, untuk memahami dampaknya terhadap kepuasan kerja.
2. Penelitian berikutnya bisa mengkaji faktor-faktor lain dalam kebijakan kompensasi, seperti insentif non-finansial, yang juga dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Peneliti dapat lebih fokus pada aspek-aspek lain dari *work-life balance*, seperti fleksibilitas waktu dan dukungan kesejahteraan, untuk memahami dampaknya terhadap kepuasan kerja secara lebih luas.

4. Menambah sampel penelitian, terutama pada perusahaan atau sektor industri yang lebih besar dan beragam, akan membantu menghasilkan hasil yang lebih representatif dan valid.

