

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika dengan dilatar belakangi adanya persoalan yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Mie Kiro Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *work-life balance* maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis 1 diterima.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Mie kiro Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis 2 diterima.
3. *Workload* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Mie Kiro Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa *workload* tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis 3 ditolak.
4. Secara simultan (*Work-Life Balance*, Kompensasi, dan *Workload*) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja) Dengan demikian bahwa jika dalam organisasi memiliki *work-life balance*, kompensasi dan *workload* yang baik maka setiap karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi

5.2. Keterbatasan

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk penelitian-penelitian selanjutnya, keterbatasan tersebut adalah:

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen yaitu *work-life balance*, kompensasi, dan *workload*. Nilai adjusted R square yang hanya mencapai 25,6% mengindikasikan bahwa masih banyak variabel lain yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan namun tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Variabel-variabel tersebut antara lain lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, pengembangan karier, stres kerja, komunikasi organisasi, serta hubungan kerja antar karyawan yang mungkin memiliki kontribusi lebih besar terhadap kepuasan kerja.
2. Pendekatan penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama, sehingga data yang diperoleh bersifat *self-reported* dan berpotensi menimbulkan bias, misalnya responden cenderung menjawab sesuai dengan harapan sosial atau kurang jujur dalam memberikan penilaian terhadap dirinya sendiri. Selain itu, penelitian ini dilakukan dalam satu periode waktu (*cross-sectional*), sehingga tidak dapat menangkap dinamika perubahan kepuasan kerja dalam jangka panjang.

5.3. Implikasi

4.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *work-life balance* dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan *workload* tidak berpengaruh signifikan secara

parsial, maka implikasi praktis yang dapat diberikan sebagai masukan bagi Mie Kiro Kebumen adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan temuan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, manajemen Mie Kiro Kebumen perlu menjaga konsistensi penerapan kebijakan cuti tahunan yang telah berjalan, sekaligus mengoptimalkan pemanfaatannya agar lebih efektif mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperkuat fleksibilitas jadwal kerja dan dukungan manajemen terhadap kebutuhan individu karyawan. Dengan demikian, kenyamanan kerja dapat terus ditingkatkan, yang pada akhirnya memperkuat kepuasan karyawan terhadap perusahaan.
2. Mengingat kompensasi juga terbukti berpengaruh signifikan, perusahaan perlu terus mengembangkan sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan meningkatkan semangat kerja yang lebih tinggi.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan *workload* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, namun perusahaan tetap perlu melakukan pengelolaan beban kerja secara optimal. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat membantu meningkatkan produktivitas tanpa menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan. Oleh karena itu, Mie Kiro Kebumen perlu melakukan pembagian tugas yang proporsional, penyesuaian jumlah tenaga kerja pada jam-jam sibuk, serta pengawasan terhadap tingkat kelelahan karyawan. Dengan pengelolaan *workload* yang baik, maka kepuasan kerja karyawan tetap terjaga.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka implikasi teoritis yang dapat dikemukakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini mendukung Teori *Work-Life Balance* yang dikemukakan oleh Fisher dan Valen (dalam Sri, 2013), yang menyatakan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mampu menciptakan kondisi psikologis yang positif bagi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mie Kiro Kebumen. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kemampuan karyawan dalam mengelola waktu, energi, perilaku, dan ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan perasaan nyaman, bahagia, serta kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalankan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Setiadi (2021) serta Pangemanan et al. (2017) yang menyimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini juga mendukung Teori Keseimbangan (*Equity Theory*) yang dikemukakan oleh Adams serta konsep kompensasi yang dijelaskan oleh Ardana (2012), yang menyatakan bahwa karyawan akan merasa puas apabila imbalan yang diterima dianggap adil dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mie Kiro Kebumen. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian gaji, insentif, tunjangan, dan bonus yang sesuai mampu meningkatkan persepsi

keadilan dan penghargaan terhadap karyawan sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardana (2012), Ihsan (2019), serta Pratama dan Setiadi (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan.

3. Namun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan temuan yang berbeda dengan teori *workload* yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workload* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Mie Kiro Kebumen. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat beban kerja yang dimiliki karyawan Mie Kiro Kebumen masih berada dalam batas yang dapat diterima dan dikelola dengan baik oleh karyawan, sehingga tidak menjadi faktor utama yang menentukan kepuasan kerja. Kondisi tersebut dapat terjadi karena adanya dukungan lingkungan kerja yang baik, hubungan kerja yang harmonis, serta penerapan *work-life balance* dan kompensasi yang memadai sehingga dampak *workload* terhadap kepuasan kerja menjadi tidak terlalu dirasakan. Temuan ini memberikan kontribusi teoritis bahwa pengaruh *workload* terhadap kepuasan kerja tidak selalu bersifat langsung, melainkan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berperan sebagai variabel pendukung dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan