

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Keempat variabel utama dalam penelitian ini, yaitu *work life balance* (X1), *workload* (X2), *work stress* (X3), dan *job satisfaction* (Y), dianalisis secara kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Departemen SDM & Umum PT Semen Padang. Kuesioner diberikan kepada responden di perusahaan untuk mengumpulkan data primer. SmartPLS 4.1 digunakan untuk analisis data guna memahami hubungan rumit antar variabel. Berikut ini adalah kesimpulan yang diambil dari hasil pengolahan data penelitian ini:

1. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan departemen SDM & Umum PT Semen Padang. Dapat diartikan semakin tinggi *work life balance* yang terjadi pada karyawan maka *job satisfaction* juga meningkat dan *work life balance* mempengaruhi *job satisfaction* secara langsung pada karyawan departemen SDM & Umum PT Semen Padang.
2. *Workload* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan departemen SDM & Umum PT Semen Padang. Hal ini menyiratkan bahwa *workload* tidak berpengaruh terlalu kuat dalam penurunan *job satisfaction* dari karyawan departemen SDM & Umum PT Semen Padang.
3. *Work stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan departemen SDM & Umum PT Semen Padang. Dapat diartikan semakin tinggi *work stress* yang terjadi pada karyawan maka *job satisfaction* semakin menurun pada karyawan dan juga *work stress* mempengaruhi *job*

*satisfaction* secara langsung pada karyawan departemen SDM & Umum PT Semen Padang.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan penelitian terhadap karyawan di Departemen SDM & Umum PT Semen Padang, *job satisfaction* utama karyawan secara dominan dipengaruhi oleh adanya komunikasi yang baik dengan atasan atau pimpinan, sehingga membuat pekerjaan menjadi lebih nyaman. Namun, karyawan juga cenderung tidak termotivasi dengan sistem bonus yang diterapkan perusahaan. Adapun implikasi dari temuan tersebut adalah bahwa perusahaan harus menilai ulang program bonus mereka untuk memastikan bahwa mereka dapat meningkatkan *job satisfaction* karyawan dan memotivasi karyawan tersebut. Oleh karena itu, ketika mengadopsi sistem bonus untuk karyawan, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan tingkat keadilan, transparansi, dan keterlibatan karyawan. Selain itu, perusahaan harus lebih bijaksana saat menetapkan persyaratan untuk bonus tersebut. Perusahaan tidak hanya harus memperhatikan hasil kinerja karyawan, tetapi juga harus lebih memperhatikan bagaimana karyawan menghasilkan kinerja tersebut. Kemudian, jika sistem bonus tidak meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan dapat menggantinya dengan insentif tambahan seperti fleksibilitas kerja dan peluang pengembangan karir.

Berdasarkan hasil penelitian variabel *work life balance*, terlihat jelas bahwa *work life balance* karyawan merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan. Hal ini dikarenakan *work life balance* yang buruk akan berdampak pada *job satisfaction* karyawan di departemen SDM & Umum PT Semen Padang yang buruk.

Departemen SDM & Umum PT Semen Padang harus mampu menjamin bahwa para karyawannya memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan profesional. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *work life balance*, secara dominan karyawan menyatakan kehidupan pribadinya memberi energi yang diperlukan untuk bekerja, namun disisi lain hanya sebagian kecil karyawan yang merasa pekerjaannya memberi energi untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa lelah untuk melakukan aktivitas diluar pekerjaannya karena energi mereka terkuras saat bekerja. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus diperhatikan dengan serius oleh Departemen SDM & Umum PT Semen Padang. Karena pekerjaan yang berat dapat membuat para karyawan kehabisan energi untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan, sehingga tidak ada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Departemen SDM & Umum PT Semen Padang harus tidak memberikan tugas di luar lingkup pekerjaan, memberikan tugas atau instruksi sesuai dengan jam kerja, atau tidak memberikan arahan dadakan. Karyawan juga perlu disosialisasikan tentang *work life balance*, melakukan survei internal untuk mengetahui keadaan mereka baik dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaan, serta memberikan konseling *work life balance*. Dengan demikian, *work life balance* karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya akan meningkatkan *job satisfaction* mereka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak dipengaruhi secara signifikan oleh *workload*. Hal ini berarti bahwa karyawan departemen SDM & Umum PT Semen Padang memiliki kompetensi dan pengetahuan yang baik dalam bidangnya, sehingga peningkatan *workload* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction*. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel

*workload* karyawan Departemen SDM & Umum PT Semen Padang, secara dominan karyawan menyatakan bahwa pekerjaannya menuntut kecepatan tinggi dalam penyelesaiannya. Hal ini dibuktikan dengan karyawan merasa lelah untuk melakukan aktivitas diluar pekerjaannya karena energi mereka terkuras habis saat bekerja, tetapi hanya ada sebagian kecil karyawan sering merasa tidak puas dengan hasil pekerjaannya. Walaupun begitu, Departemen SDM & Umum perlu melakukan sarana pemulihan mental seperti memberikan *konseling*, menjaga *work life balance* karyawan, dan memberikan jeda kerja kepada karyawan untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan. Perusahaan juga dapat memberikan pengakuan atas hasil kerja karyawan tersebut dengan memberikan *reward* atau bonus kepada karyawan.

Terakhir, penelitian tentang *work stress* karyawan mengungkapkan bahwa secara dominan karyawan ditugaskan untuk melakukan pekerjaan di posisi yang berbeda pada saat yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengalami stres di tempat kerja karena mereka dituntut untuk melakukan tugas-tugas di luar deskripsi pekerjaan mereka, yang dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas mereka, namun hanya ada sebagian kecil karyawan yang tidak teralu paham tentang pekerjaannya karena belum dijelaskan dengan jelas. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus menilai jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai keseimbangan antara kemampuan dan *workload* yang diberikan, selain itu perusahaan juga dapat membuat *job description* yang diperbarui dan jelas untuk setiap posisi. Perusahaan juga perlu melakukan *briefing* rutin, SOP lintas fungsi, dan pelatihan *microlearning*.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Berikut ini adalah beberapa kekurangan penelitian ini yang dapat dijadikan informasi untuk membantu peneliti melakukan penelitian lebih lanjut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independent, yaitu *work life balance*, *workload*, dan *work stress*.
2. Objek penelitian ini tergolong spesifik terbatas pada Departemen SDM & Umum PT Semen Padang.
3. Sampel penelitian yang berjumlah 52 orang karyawan Departemen SDM & Umum masih tergolong kecil.

### 5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah disebutkan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai penyempurnaan untuk penelitian selanjutnya, khususnya sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya dapat mengikutsertakan beberapa variabel, seperti *digital fatigue*, *work life integration*, *social belonging*, dan lain-lain, untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang unsur-unsur yang memengaruhi *job satisfaction*.
2. Peneliti selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian agar dapat menghasilkan *output* penelitian yang dapat digeneralisasikan secara luas.
3. Peneliti selanjutnya dapat membandingkan berbagai departemen di PT Semen Padang atau bahkan melibatkan perusahaan lain untuk mengetahui dampak konteks terhadap variabel yang diteliti.