

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

penelitian ini dilakukan guna mengetahui pengaruh beban kerja dan persepsi dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja dengan *work-life balance* sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Bank Nagari dengan jumlah sebanyak 152 orang dengan dilakukannya penyebaran instrument penelitian berupa kuesioner. Adapun hasil yang yang diperoleh dalam penelitian ini disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang dimiliki pegawai memberikan dampak terhadap kepuasan kerja, ketika beban kerja semakin tinggi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.
2. Variabel persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan adanya persepsi akan adanya dukungan yang diberikan perusahaan memberikan dampak terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai, ketika persepsi dukungan organisasional yang dimiliki pegawai semakin tinggi nilainya maka akan semakin tinggi pula nilai kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.
3. Variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan dalam memoderasi hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja, hal ini mengindikasikan bahwa *work-life balance* dapat berperan sebagai variabel

yang menguatkan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja, ketika *work-life balance* mempunyai nilai yang tinggi hal ini mendorong hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja menjadi lebih kuat.

4. Variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan dalam memoderasi hubungan antara persepsi dukungan organisasional dan kepuasan kerja, hal ini mengindikasikan bahwa *work-life balance* dapat berperan sebagai variabel yang menguatkan antara persepsi dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja, ketika *work-life balance* mempunyai nilai yang tinggi hal ini mendorong hubungan antara persepsi dukungan organisasional terhadap kepuasan menjadi lebih kuat.

## 5.2 Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh beberapa implikasi yang esensial, diantaranya yaitu :

1. Hasil penelitian ini mendapati bahwa beban kerja berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja, penelitian ini menunjukkan bahwa di Bank Nagari pegawai merasa bahwa beban kerja yang didapati tidak hanya sebagai variabel yang memberikan tekanan melainkan juga sebagai peluang untuk peningkatan kesejahteraan, serta berdasarkan hasil analisis deskriptif didapati bahwa indikator dengan perolehan nilai rata-rata terendah (2,99) merupakan indikator “Tuntutan pekerjaan saya mengganggu kehidupan pribadi saya” dan indikator “Saya sering bekerja melebihi jam kerja melebihi jam kerja yang dijadwalkan untu menyelesaikan tugas-tugas

saya” Oleh karena itu perusahaan perlu memastikan bahwa tambahan tugas dan tanggung jawab diimbangi dengan kompensasi yang sesuai, seperti upah lembur, insentif kinerja, atau bonus serta harus dilakukan dengan jelas dan transparan yang membuat pegawai merasa mereka dihargai. Kemudian juga evaluasi pembagian tugas dan pengendalian jam lembur agar lebih proporsional serta perusahaan diharap mampu mengelola beban kerja yang diberikan pada pegawai secara bijaksana agar tetap sesuai dengan kapabilitas yang dimiliki pegawai.

2. Hasil penelitian ini mendapati bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, penelitian ini menunjukkan bahwa di Bank Nagari pegawai merasa bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka selama bekerja di perusahaan, hal ini terbukti dari hasil analisis deskriptif kepuasan kerja yang mendapati pegawai merasa mereka mempunyai kesempatan promosi selama dalam perusahaan, namun dalam hasil analisis deskriptif masih terdapat pegawai yang merasa bahwa mereka kurang mendapat dukungan moral dari atasan mereka, berdasarkan hal ini Bank Nagari perlu melakukan pendekatan antara atasan terhadap pegawai yang masih dalam tingkat bawahan, Bank Nagari dapat mengadakan kegiatan mentoring yang dapat mendorong rasa kepedulian antar sesama pegawai dan juga dapat menjadi media penyalur pemberian konseling antar atasan dan juga pegawai lainnya, agar tercipta lingkungan kerja yang lebih nyaman antar pegawai, yang nantinya kegiatan mentoring ini akan ditinjau *output* yang dihasilkan dari tiap pertemuannya.

3. Hasil penelitian ini mendapati bahwa *work-life balance* memoderasi hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja secara positif dan juga signifikan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *work-life balance* pegawai, tinggi pula hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Hal ini memberikan gambaran *work life balance* yang baik dapat mengontrol dan mengolah beban kerja yang dimiliki secara lebih sehat yang seterusnya dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hal ini perlu bagi Bank Nagari untuk memperhatikan kebijakan dalam Bank seperti pembagian jam kerja yang proporsional, target yang realistis, serta kebijakan yang dapat membantu pegawai mempunyai kehidupan pribadi dan kerja yang lebih fleksibel. Bank Nagari perlu menyediakan program konseling internal untuk membantu pegawai mengolah stress yang dimiliki terlepas itu disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan pribadinya, juga pengajuan cuti yang lebih mudah diakses sesuai dengan kebutuhan cuti, serta kebijakan tentang menghargai batasan waktu pegawai baik pada saat sudah berada di luar jam kerja maupun pada saat bekerja dengan tidak menormalisasikan kerja berlebihan.
4. Hasil penelitian ini mendapati bahwa *work-life balance* memoderasi hubungan antara persepsi dukungan organisasional dan kepuasan kerja secara positif dan signifikan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *work-life balance* pegawai, tinggi pula hubungan antara persepsi dukungan organisasional dan kepuasan kerja. Berdasarkan hal ini memberikan gambaran pegawai Bank Nagari tidak hanya perlu memastikan pegawai

tidak hanya merasa perusahaan mendukung mereka, namun juga perlu bagi pegawai untuk tetap mempunyai waktu yang seimbang antara kehidupan pribadinya dengan waktu dan tuntutan tanggung jawab sebagai pegawai ketika bekerja. Oleh karena itu, Bank Nagari perlu memainkan peran dalam mendukung pegawai dengan memberikan ruang bagi pegawai untuk menjaga keseimbangan hidup dan kerja mereka, seperti kesediaan perusahaan dalam memberikan dukungan aturan yang memadai terkait lembur pegawai serta membantu menyediakan fasilitas yang mendukung pegawai untuk menyalurkan pendapat yang dimiliki agar pegawai dapat merasa perusahaan bersedia mendukung mereka, karena ketika pegawai dapat merasakan dukungan yang disediakan oleh Bank Nagari benar-benar membantu untuk mencapai tingkat *work-life balance* yang lebih baik, persepsi terhadap adanya dukungan organisasional akan meningkat yang nantinya akan meningkatkan rasa puas pegawai terhadap pekerjaan mereka.

### **5.3 Keterbatasan**

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini, peneliti menyadari adanya sejumlah kekurangan yang melahirkan keterbatasan dalam penelitian ini. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Cakupan variabel yang digunakan dalam penelitian ini masih tergolong terbatas pada empat variabel yaitu beban kerja, persepsi dukungan organisasional, *work-life balance*, dan variabel kepuasan kerja.

2. Objek yang diteliti dalam penelitian ini terbatas karena hanya dilakukan pada Bank Nagari.
3. Sampel dalam penelitian ini terbatas pada pegawai tetap di Bank Nagari di Kantor Pusat Padang, sehingga belum menjangkau pegawai yang bekerja di cabang lain serta belum menjangkau lapisan pegawai masih berstatus sebagai pegawai kontrak di Bank Nagari.

#### 5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan yang diidentifikasi, maka saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang dinilai mampu mempengaruhi kepuasan kerja seperti variabel *employee well-being*, *psychological safety*, peluang pengembangan karir, serta dapat menggunakan variabel lain untuk digunakan sebagai variabel moderasi atau mediasi.
2. Diharapkan penelitian selanjutnya, dapat memilih objek penelitian instansi lain yang juga merupakan sektor jasa seperti rumah sakit, perhotelan, atau instansi pemerintah seperti kepolisian.
3. Penelitian mendatang disarankan untuk menambah jumlah cakupan sampel agar penelitian yang dilakukan menjadi lebih representatif.