

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada pegawai Bumdesma Baylen Keren LKD, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Mayoritas responden berusia di atas 35 tahun, berjenis kelamin laki-laki, berpendidikan SLTA, memiliki pengalaman kerja kurang dari 5 tahun, dan berstatus sebagai pegawai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Sedangkan tingkat kepuasan kerja di Bumdesma Baylen Keren LKD menunjukkan hasil seimbang, dengan 51,4% responden merasa puas dan 48,6% merasa tidak puas.
2. Bahwa mayoritas pegawai Bumdesma Baylen Keren LKD menilai lingkungan kerja fisik (71,4%) dan non fisik (62,9%) dalam kategori "baik", meskipun masih terdapat sebagian responden yang merasa lingkungan kerja mereka kurang memadai. Selain itu, lebih dari separuh responden (54,3%) merasa telah mencapai *work-life balance*, sementara 45,7% lainnya merasa belum seimbang.
3. Terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja pada pegawai Bumdesma Baylen Keren LKD dengan nilai $p = 0,001$ ($p < 0,05$).
4. Hubungan antara Lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja tidak signifikan dengan nilai $p = 0,126$ ($p > 0,05$).
5. Terdapat hubungan signifikan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja pada pegawai Bumdesma Baylen Keren LKD dengan nilai $p = 0,011$ ($p < 0,05$).

5.2 Saran

1. Bagi Organisasi Bumdesma Baylen Keren Lkd

1. Disarankan untuk meningkatkan kualitas udara dan sirkulasi ventilasi serta pengelolaan bahan kimia agar pegawai lebih aman dan nyaman dalam bekerja.
2. Disarankan agar perusahaan mengelola konflik dan memperbaiki hubungan interpersonal antar pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.
3. Memberikan fleksibilitas waktu kerja dan dukungan untuk mengurangi tekanan yang berdampak negatif pada kehidupan pribadi pegawai.

2. Bagi Pekerja Bumdesma Baylen Keren Lkd

1. Pegawai disarankan untuk selalu mengikuti aturan keselamatan, menggunakan APD, dan saling mengingatkan akan potensi bahaya.
2. Disarankan bagi pegawai untuk memanfaatkan kesempatan pelatihan dan program pengembangan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel penelitian serta mempertimbangkan penambahan variabel lain, seperti dukungan sosial dari keluarga atau sistem penghargaan, agar mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.
2. Peneliti selanjutnya disarankan memasukkan variabel jenis kelamin dan kesetaraan gender untuk mengidentifikasi perbedaan pengalaman atau kebutuhan antara pegawai laki-laki dan perempuan, serta menilai potensi kesenjangan gender dalam akses sumber daya, dukungan, dan peluang karier yang dapat memengaruhi kepuasan kerja.