

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Penelitian ini menunjukkan pentingnya pengelolaan beban kerja dan penerapan *work-life balance*. Kedua variabel ini secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Manajemen perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja. Kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh beban kerja, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan menjaga keseimbangan itu.
2. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan merasa tertantang secara positif jika beban kerja masih dalam batas wajar. Namun, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan. Manajemen yang adil dalam membagi beban kerja akan mendorong kepuasan kerja. Maka, pengelolaan beban kerja sangat penting dalam menciptakan karyawan yang puas dan produktif.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* karyawan. Ketika beban kerja terlalu tinggi, waktu untuk kehidupan pribadi jadi terbatas. Hal ini berpotensi menyebabkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang mendukung keseimbangan hidup dan kerja. Maka, pengaturan beban kerja perlu disesuaikan agar kesejahteraan karyawan tetap terjaga.
4. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan hidup dan kerja cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Mereka lebih termotivasi, tidak mudah stres, dan loyal terhadap perusahaan. *Work-life balance* menciptakan kondisi kerja yang lebih manusiawi dan harmonis. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendukung kebijakan kerja yang fleksibel dan ramah karyawan.

5. *Work-life balance* memediasi pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja. Artinya, pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dapat diperkuat atau dilemahkan melalui tingkat keseimbangan hidup kerja. *Work-life balance* membantu meredam efek negatif dari beban kerja yang tinggi. Dengan keseimbangan ini, kepuasan kerja tetap bisa dipertahankan meskipun beban kerja besar. Maka, peran mediasi ini menjadi kunci dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia.

6.2 Saran

1. PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jambi sebaiknya melakukan evaluasi rutin terhadap distribusi beban kerja antar karyawan. Penyesuaian target dan tugas perlu disesuaikan dengan kapasitas serta kompetensi individu. Penerapan sistem rotasi kerja atau fleksibilitas jadwal dapat menghindari penumpukan beban pada individu tertentu.
2. Perusahaan perlu mendorong kebijakan *work-life balance* secara nyata dan konsisten. Misalnya melalui fleksibilitas waktu kerja atau program yang dapat bekerja di mana saja. Keseimbangan hidup kerja membantu menjaga kesehatan mental dan motivasi. Ini penting dalam mempertahankan karyawan berkinerja tinggi.
3. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan meninjau kembali sistem kompensasi dan promosi agar lebih adil dan transparan. Selain itu, perlu diciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta hubungan yang positif antara atasan dan bawahan. Penerapan program pengembangan karier dan kebijakan *work-life balance* juga penting untuk mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas objek dan menambah variabel lain. Misalnya seperti stres kerja, motivasi, atau komitmen organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian akan lebih komprehensif. Variasi data juga akan memperkuat generalisasi temuan.