Bab V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai Pengaruh Beban Kerja (*Workload*) dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Indomaret Kota Bengkulu pada bab sebelumnya, kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Beban Kerja (Workload) secara parsial terbukti berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Indomaret Kota Bengkulu, yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,094, nilai t hitung sebesar -1,039 lebih kecil dari t tabel 2,009, dan nilai signifikansi 0,304 lebih besar dari 0,05. Kecenderungan hubungan negatif yang tidak signifikan ini sejalan dengan temuan Firdaus et al. (2024) serta Hermingsih dan Purwanti (2020), yang mana kondisi tersebut diduga dipicu oleh beberapa faktor, yaitu: karyawan yang secara umum telah menyadari sejak awal bahwa pekerjaan pada industri ritel menuntut *multi-tasking* tinggi sehingga beban kerja yang dirasakan sesuai dengan ekspektasi awal, beban kerja yang secara teoritis lebih berperan sebagai faktor *hygiene* dibandingkan motivator; relatif homogennya persepsi beban kerja antarresponden; keterbatasan jumlah sampel (52 responden) yang menurunkan kekuatan uji statistik; serta adanya dukungan sosial antarrekan kerja yang meredam dampak beban kerja terhadap kepuasan

kerja. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ditolak.

2. *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indomaret Kota Bengkulu, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 27,230 lebih besar dari t tabel 2,009 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja diterima.
3. Beban Kerja (*Workload*) dan *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Indomaret Kota Bengkulu, yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 385,189 lebih besar dari F tabel 3,18 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien determinasi (R *Square*) sebesar 0,940 menunjukkan bahwa 94,0% variasi Kepuasan Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 6,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa *Work Life Balance* memiliki peranan yang jauh lebih dominan dibandingkan Beban Kerja dalam menentukan Kepuasan Kerja Karyawan Indomaret Kota Bengkulu. Kejelasan sistem pembagian *shift*, pemberian kompensasi lembur yang adil, serta dukungan kepemimpinan yang suportif terbukti menjadi faktor utama yang

mampu menjaga kepuasan kerja karyawan, sekalipun beban kerja operasional yang mereka tanggung tergolong tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Beban Kerja (*Workload*) dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indomaret Kota Bengkulu, terdapat beberapa hal yang perlu menjadi bahan pertimbangan dan saran bagi seluruh pihak, yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Perusahaan disarankan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan kualitas Work Life Balance karyawan, antara lain melalui kejelasan sistem pembagian shift kerja, kemudahan izin pertukaran shift, serta pemberian kompensasi lembur yang adil bagi karyawan yang bertugas pada hari libur nasional, mengingat variabel ini terbukti paling dominan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja.
2. Meskipun Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, perusahaan tetap perlu memperhatikan distribusi tugas multi-tasking di toko (pelayanan kasir, penataan barang, pencapaian target penjualan) serta kebijakan tanggung jawab finansial atas selisih kasir atau barang hilang, agar tidak berkembang menjadi sumber ketidakpuasan di kemudian hari.
3. Perusahaan disarankan untuk terus menjaga kepemimpinan yang adil dan suportif, kejelasan sistem gaji dan promosi, serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, karena faktor-faktor tersebut turut berkontribusi besar dalam menciptakan Kepuasan Kerja Karyawan di lingkungan toko Indomaret Kota Bengkulu.

4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar Beban Kerja dan Work Life Balance, seperti kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, karena kedua variabel tersebut hanya mampu menjelaskan 94,0% variasi Kepuasan Kerja, sedangkan 6,0% lainnya masih dapat dijelaskan oleh faktor lain. Selain itu, cakupan objek penelitian dapat diperluas tidak hanya pada 9 Toko Indomaret di Kota Bengkulu, tetapi juga pada wilayah atau jaringan minimarket lain agar hasil penelitian dapat digeneralisasi secara lebih luas, serta menggunakan metode tambahan seperti wawancara mendalam atau pendekatan kualitatif untuk memperkaya dan memperkuat temuan penelitian kuantitatif.