

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan *Career Development* terhadap Kepuasan Kerja pada PT Biro Klasifikasi Indonesia cabang Tanjung Perak Surabaya maka dapat disimpulkan dengan pengolahan data menggunakan *Partial Least Square*, sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Biro Klasifikasi Indonesia cabang Tanjung Perak Surabaya. Tingkat *Work Life Balance* yang semakin tinggi maka akan mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja yang semakin tinggi pula, namun sebaliknya, tingkat *Work Life Balance* yang rendah maka tingkat Kepuasan Kerja akan semakin rendah pula. Hal ini disebabkan oleh karyawan dapat menyeimbangkan keterlibatan antara peran di pekerjaan dengan peran di kehidupan pribadinya sehingga tidak menimbulkan konflik atau masalah di pekerjaannya dan menciptakan kepuasan kerja di perusahaan.
2. *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Biro Klasifikasi Indonesia cabang Tanjung Perak Surabaya. Semakin tinggi tingkat *Career Development* maka tingkat Kepuasan Kerja akan semakin tinggi, namun sebaliknya,

semakin rendahnya tingkat *Career Development* maka akan mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja yang akan semakin rendah. Hal ini disebabkan oleh *Career Development* pada karyawan apabila karyawan dapat memanfaatkan pengembangan karir dengan baik maka akan mempengaruhi peningkatan karir yang semakin tinggi. Begitu pula dengan perusahaan dalam menyediakan program *Career Development* untuk karyawannya maka akan membantu karyawan untuk meningkatkan kemampuannya sehingga karyawan mampu mencapai jenjang karir yang akan mempengaruhi kepuasan kerja dan kelangsungan hidupnya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan kedepannya, sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan PT Biro Klasifikasi Indonesia cabang Tanjung Perak Surabaya.
 - a *Work Life balance* pada perusahaan masih terdapat aspek yang rendah yaitu keseimbangan waktu karena beberapa karyawan tidak mudah dalam mengatur waktu antara pekerjaan dengan kehidupannya sehingga perusahaan diharapkan dapat memberikan waktu yang cukup atau mengatur jam kerja yang seimbang kepada karyawannya untuk menjalankan kehidupan pribadinya dengan leluasa sehingga tidak menimbulkan stress kerja yang berlebih.

- b. *Career Development* pada perusahaan masih terdapat aspek yang rendah yaitu kesetiaan pada organisasi karena perusahaan tidak memberikan promosi jabatan kepada karyawan berdasarkan kesetiaan atau kelayakan karyawannya sehingga perusahaan diharapkan dapat mempertimbangkan rasa kesetiaan para karyawannya menjadi salah satu aspek dalam peningkatan jabatan agar karyawan selalu memiliki rasa setia dengan perusahaan dan menurunkan tingkat *turnover* di perusahaan.
 - c. Kepuasan kerja pada perusahaan masih terdapat aspek yang rendah yaitu pekerjaan karena banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya di perusahaan sehingga diharapkan perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan bidang yang dikuasai oleh karyawannya, selain itu juga memberikan kepuasan kerja lainnya seperti promosi jabatan, penghargaan dalam peningkatan jabatan, pekerjaan yang fleksibel dan lainnya.
2. Bagi penelitian selanjutnya
- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variabel lain diluar dari variabel yang diteliti yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja agar dapat menjangkau penelitian yang lebih luas terkait dengan kepuasan kerja
 - b. Penelitian selanjutnya diharapkan juga menambahkan referensi – referensi mengenai penelitian terkait agar lebih detail dan lengkap.