

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

1. *Work Life Balance* terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan yang bekerja di Direktorat Operasi PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Semakin baik atau optimal keseimbangan kehidupan kerja karyawan, makin tinggi pula tingkat kepuasannya. Indikator keseimbangan kepuasan menjadi faktor dominan dalam hubungan variabel. Dukungan positif dan arahan yang konsisten dari pimpinan memberikan efek signifikan pada kepuasan kerja karyawan, sehingga mengoptimalkan hasil kerja dan Motivasi kerja. Karyawan yang berhasil menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya umumnya memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.
2. Stres kerja terbukti memberikan dampak negatif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Direktorat Operasi PDAM Surya Sembada. Semakin kecil tekanan atau stres yang dirasakan dalam pekerjaan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung mengalami peningkatan. Indikator stres akibat tekanan berlebih menjadi faktor paling berpengaruh. Distribusi beban kerja yang merata dan kebijakan pembatasan jam lembur membantu karyawan menghindari peran yang terlalu dominan dalam pekerjaan, mencegah kelelahan saat menjalankan peran lainnya, dan meminimalisir dampak negative pada kinerja profesional dan kehidupan pribadi. Manajemen stres

yang efektif dan beban kerja proporsional dapat menurunkan tingkat stres sekaligus meningkatkan kepuasan

3. *Work Life Balance* berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi dari tingkat burnout yang dialami. Tingkat *burnout* pada tingkatan rendah Meningkatkan efek positif *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Surya Sembada. Kelelahan fisik dan mental sering muncul akibat tuntutan pekerjaan berlebihan atau Kondisi tidak selaras antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan dengan alokasi waktu yang memadai untuk istirahat, hiburan, dan aktivitas personal cenderung lebih baik dalam mengelola tekanan, sehingga meminimalisir risiko *burnout* yang berdampak negative pada kepuasan kerja.
4. Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan *Burnout* sebagai mediator. Tingkat *burnout* yang dialami karyawan memengaruhi Korelasi antara tingkat stres kerja dengan kepuasan kerja Karyawan PDAM Surya Sembada yang berada pada antara tuntutan pekerjaan yang menguras waktu dan energi dengan tanggung jawab pribadi yang harus dipenuhi lebih mudah mengalami burnout. Gejala burnout meliputi rasa lelah secara emosional, pikiran yang jenuh, dan kesulihat dalam menyelesaikan tugas sehari-hari dengan baik yang berakibat pada penurunan kepuasan kerja mereka.

5.2 Saran

1. *Work Life Balance* dengan indikator tertinggi adalah keseimbangan antara kewajiban pekerjaan dan keluarga, perusahaan disarankan untuk memperkuat dukungan terhadap keseimbangan peran karyawan di lingkungan kerja dan keluarga. Manajemen dapat mempertimbangkan kebijakan pemberian cuti tahunan yang memadai dan pelaksanaan kembali kegiatan seperti *family gathering*. Langkah-langkah ini dapat membantu karyawan untuk menikmati waktu bersama keluarga tanpa mengganggu tanggung jawab pekerjaan, sehingga keseimbangan hidup dapat tercapai dan kepuasan kerja meningkat.
2. Stres Kerja dengan indikator tertinggi ialah beban kerja. Untuk mengurangi stres kerja akibat beban kerja yang tinggi, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap distribusi tugas dan memastikan bahwa beban pekerjaan sesuai dengan kapasitas masing-masing karyawan. Penerapan sistem kerja yang lebih realistis, penambahan tenaga kerja bila dibutuhkan, serta pengaturan waktu Waktu istirahat yang cukup sangat berperan penting dalam mengurangi tingkat kelelahan. Selain itu, penyediaan sarana konseling atau dukungan psikologis juga dapat memperkuat ketahanan mental karyawan dalam menghadapi beban kerja yang berat.
3. *Burnout* dengan indikator tertinggi kelelahan fisik, mental, dan emosional akibat stres berkepanjangan. Maka dari itu perusahaan perlu meningkatkan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Upaya ini bisa dilakukan dengan pengelolaan beban kerja yang lebih adil, penyediaan ruang istirahat

yang nyaman, serta pelatihan manajemen stres. Selain itu, penting dilakukan rotasi kerja atau delegasi tugas untuk mencegah kejenuhan dan beban berlebih kepada individu tertentu. Dengan menciptakan kondisi kerja yang suportif juga dapat mengurangi kelelahan.

4. Kepuasan Kerja dengan indikator tertinggi kehadiran ditempat kerja sebagai bentuk kepuasan. Dalam hal itu perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja melalui relasi yang positif antara atasan dan staf, serta dapat dilakukan ruang komunikasi yang terbuka, pemberian apresiasi atas kontribusi atau pencapaian karyawan, dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Selain itu, menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan dan kondusif serta pertumbuhan karir dapat mendorong karyawan untuk hadir secara rutin dan berkomitmen dalam pekerjaannya.
5. Saran untuk peneliti Selanjutnya untuk mengembangkan cakupan penelitian, seperti tidak hanya terbatas pada satu direktorat, tetapi melibatkan seluruh direktorat kerja di PDAM Surya Sembada agar hasil lebih representatif. Penambahan variabel atau pergantian variabel seperti *Work Family Conflict*, *Emotional-Focused Coping*, , atau motivasi kerja juga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, studi dapat dikembangkan pada sektor industri berbeda seperti ekspedisi atau manufaktur, untuk melihat perbandingan dinamika stres kerja dan kepuasan kerja dalam kondisi kerja yang lebih intensif.