

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Merujuk pada rangkaian penelitian yang telah dilaksanakan selama enam bulan, terhitung sejak bulan September hingga bulan Februari, peneliti telah melakukan observasi mendalam dan pengumpulan data terkait Pengaruh Kesejahteraan dan *Work-life balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UMKM MPASI Bebilov. Melalui kurun waktu tersebut, dinamika yang terjadi di lapangan telah memberikan gambaran komprehensif yang kemudian diolah untuk menjawab permasalahan penelitian. Secara lebih spesifik, temuan-temuan yang diperoleh selama periode penelitian tersebut dapat disimpulkan, di antaranya:

1. Kesejahteraan merupakan determinan yang membawa dampak nyata dan positif bagi Kepuasan Kerja. Melalui uji t (parsial), pengaruh signifikan memperkuat dasar untuk menerima H_1 . Temuan yang dihasilkan membuktikan bahwa semakin berkualitas program kesejahteraan yang diimplementasikan, maka persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja akan semakin bertambah.
2. *Work-life balance* merupakan determinan yang membawa dampak nyata dan positif bagi Kepuasan Kerja. Melalui uji t (parsial), pengaruh signifikan memperkuat dasar untuk menerima H_2 . Temuan yang dihasilkan membuktikan bahwa semakin mampu karyawan

menyeimbangkan dunia kerja dengan pribadinya, maka karyawan akan lebih merasa puas terhadap hasil kerjanya.

3. Kesejahteraan dan *Work-life balance* menjadi determinan yang membawa dampak nyata dan positif bagi Kepuasan Kerja. Melalui uji F (simultan), kedua variabel bebas memperlihatkan secara kolektif pengaruh bermakna dan positif untuk kepuasan kerja. Perolehan Adjusted R² di angka 0,694 mengartikan keragaman kepuasan kerja dapat diperjelas sebanyak 69,4% dari kedua variabel tersebut, sementara 30,6% lainnya diperjelas oleh determinan luar model. Dengan demikian, untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan UMKM MPASI Bebilov diperlukan faktor utama berupa kesejahteraan dan *work-life balance*.

Secara keseluruhan, hasil penelitian yang dilakukan selama satu semester ini menegaskan bahwa kepuasan kerja karyawan pada UMKM MPASI Bebilov tidak berdiri sendiri, melainkan sangat bergantung pada keseimbangan antara dukungan kesejahteraan perusahaan dan fleksibilitas kehidupan pribadi karyawan. Sintesis dari temuan ini menunjukkan bahwa kebijakan yang mengintegrasikan aspek materiil (kesejahteraan) dan aspek psikologis (*work-life balance*) menjadi kunci utama dalam membangun literasi manajemen sumber daya manusia yang adaptif. Dengan demikian, penguatan terhadap kedua faktor tersebut bukan hanya sekadar pemenuhan hak karyawan, melainkan investasi strategis untuk menjaga stabilitas dan produktivitas UMKM di masa mendatang.

B. Saran

Terdapat beberapa saran yang dapat penulis berikan untuk sejumlah pihak, di antaranya:

1. Bagi Manajemen/Perusahaan

- a. Pihak manajemen perlu memprioritaskan peningkatan kualitas kesejahteraan karyawan secara menyeluruh, mencakup dimensi finansial melalui sistem pengupahan dan insentif yang layak, serta non-finansial berupa jaminan kesehatan, keamanan kerja, serta kelengkapan infrastruktur.
- b. Manajemen perlu mengimplementasikan regulasi yang mengedepankan keselarasan dunia kerja-pribadi, melalui skema waktu kerja yang adaptif, pembagian tugas secara adil, serta pengembangan lingkup kerja yang suportif.
- c. Perusahaan disarankan untuk memperhatikan determinan lain, berupa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, guna meningkatkan Kepuasan Kerja secara lebih komprehensif.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Studi berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi Kepuasan Kerja, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, atau budaya organisasi. Selain itu, studi dapat dilaksanakan pada objek dan jumlah sampel yang lebih luas, sehingga temuan yang dihasilkan lebih general dan representatif.