

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable mediasi pada divisi operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,886 (*T-Statistics* 51,860 *P-Values* 0,000). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *work-life balance* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, sehingga hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dapat diterima.
2. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada divisi operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya. Hasil ini konsisten dengan pengujian mediasi pada hipotesis keempat, yang menunjukkan bahwa jalur *work-life balance* menuju kepuasan kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap efek mediasi secara keseluruhan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, sehingga hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dapat diterima.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,873. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik pula, sehingga hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini dapat diterima.
4. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada divisi operasional PT.

Terminal Petikemas Surabaya, dengan nilai *specific indirect effect* sebesar 0,773. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini dapat diterima.

5.2 Saran

Mengacu pada hasil penelitian yang telah dilaksanakan, berikut disampaikan beberapa saran dari peneliti:

1. Bagi Perusahaan

PT. Terminal Petikemas Surabaya diharapkan dapat lebih memperhatikan penerapan *work-life balance* bagi karyawan divisi operasional, mengingat sistem kerja *shift* dan tingginya beban kerja akibat peningkatan arus petikemas berpotensi mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Perusahaan dapat mempertimbangkan penerapan kebijakan pengaturan jadwal *shift* yang lebih proporsional, pemberian waktu istirahat yang memadai, serta peningkatan dukungan fasilitas kesejahteraan yang telah tersedia agar tetap relevan dengan kebutuhan karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu terus menjaga faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, seperti kejelasan arahan kerja, hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, serta kesempatan pengembangan karier bagi karyawan. Karena kepuasan kerja terbukti berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Evaluasi berkala terhadap tingkat *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan juga disarankan agar perusahaan dapat mengetahui area yang masih perlu ditingkatkan.

2. Bagi Karyawan

Karyawan divisi operasional diharapkan mampu mengelola waktu dan tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih baik, misalnya dengan memanfaatkan waktu istirahat di luar jam kerja untuk kegiatan keluarga maupun hobi, sehingga keseimbangan hidup tetap terjaga di tengah tuntutan pekerjaan operasional yang tinggi. Karyawan juga disarankan untuk terus menjaga komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja, serta aktif menyampaikan

masukannya terkait kondisi kerja, agar tingkat kepuasan kerja dapat terus terjaga dan pada akhirnya turut mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang diduga turut memengaruhi kinerja karyawan pada sektor kepelabuhanan, seperti beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, maupun komitmen organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan objek kajian pada perusahaan maupun sektor operasional lainnya yang menerapkan sistem kerja *shift*, sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki cakupan yang lebih luas serta lebih menggeneralisasi temuan mengenai peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.