

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Analisis dan hasil pembahasan “Pengaruh *Work Life Balance*, *Emotional Exhaustion*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Votel Kartika Abadi Hotel Madiun” berdasarkan hasil diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pada objek Karyawan Votel Kartika Abadi Hotel Madiun diperoleh hasil bahwa variabel *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya perusahaan tidak perlu memprioritaskan program *work life balance* seperti cuti tambahan atau fleksibilitas. Alihkan sumber daya ke area lain seperti peningkatan gaji atau pengembangan karir yang mungkin lebih efektif.
- b. Pada objek Karyawan Votel Kartika Abadi Hotel Madiun diperoleh hasil bahwa variabel *emotional exhaustion* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya tidak ada hubungan signifikan antara tingkat kelelahan emosional dan tingkat kepuasan kerja. Dengan kata lain, karyawan yang mengalami kelelahan emosional tinggi tidak selalu merasa kurang puas dengan pekerjaannya, begitupun sebaliknya.
- c. Pada objek Karyawan Votel Kartika Abadi Hotel Madiun diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Artinya kondisi di tempat kerja secara signifikan memengaruhi seberapa puas karyawan dengan pekerjaannya. Dengan kata lain, lingkungan yang positif (misalnya, mendukung dan nyaman) cenderung meningkatkan kepuasan, sedangkan lingkungan yang negatif (misalnya, stres tinggi atau konflik sosial) dapat menurunkannya.

## **B. Implikasi**

Hasil penelitian pada objek Karyawan Votel Kartika Abadi Hotel Madiun memberikan kontribusi penting dalam pengembangan teori perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor perhotelan. Hasil studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan *work life balance* dan *emotional exhaustion* tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan. Temuan ini memperkaya literatur karena menunjukkan bahwa pengaruh variabel psikologis dan keseimbangan hidup dapat berbeda tergantung konteks industri jasa yang menuntut interaksi intensif dan sistem kerja shift. Secara akademik, penelitian ini membantu memperjelas bahwa teori yang selama ini menyatakan *work life balance* dan kelelahan emosional selalu menjadi penentu utama kepuasan kerja tidak selalu berlaku universal, sehingga membuka ruang pengembangan model konseptual baru yang lebih kontekstual pada industri perhotelan.

Temuan penelitian ini memberi manfaat langsung bagi pengelola hotel dalam menentukan prioritas strategi pengelolaan karyawan. Karena *work life*

*balance* dan *emotional exhaustion* tidak terbukti berpengaruh signifikan, manajemen tidak perlu menjadikan keduanya sebagai prioritas utama kebijakan jangka pendek. Sumber daya perusahaan dapat dialihkan pada faktor yang lebih berdampak seperti perbaikan lingkungan kerja, pengembangan karier, serta sistem penghargaan karyawan. Ini membantu organisasi mengambil keputusan berbasis data, bukan asumsi. Walaupun kelelahan emosional tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, penelitian ini tetap memberi manfaat dengan menegaskan bahwa pemantauan kondisi psikologis karyawan tetap penting. Artinya, organisasi dapat mengelola burnout sebagai upaya pencegahan jangka panjang terhadap penurunan kinerja, absensi, atau turnover, meskipun tidak langsung berkaitan dengan kepuasan kerja. Pendekatan ini membantu perusahaan menjaga keberlanjutan kesehatan tenaga kerja.

### **C. Keterbatasan**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan, antara lain:

1. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan Votel Kartika Abadi Hotel Madiun, sehingga karakteristik organisasi, budaya kerja, sistem manajemen, serta pola operasional hotel sangat spesifik. Kondisi ini membatasi kemampuan generalisasi temuan ke industri perhotelan lain atau sektor jasa yang berbeda. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan objek, misalnya pada beberapa hotel dengan kelas

berbeda (*budget, business, resort*) atau bahkan lintas kota/daerah, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di industri perhotelan.

2. Model penelitian hanya menguji *work life balance, emotional exhaustion*, dan lingkungan kerja sebagai prediktor kepuasan kerja. Sementara itu, kepuasan kerja merupakan konstruk multidimensional yang juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, serta peluang pengembangan karier. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan menambahkan variabel-variabel tersebut, atau menguji peran variabel mediasi maupun moderasi agar hubungan antar variabel dapat dijelaskan secara lebih mendalam.
3. Meskipun penelitian telah menggunakan landasan teori yang relevan, sebagian rujukan masih berasal dari literatur yang tidak sepenuhnya terbaru. Penelitian selanjutnya disarankan memperkaya kajian pustaka dengan jurnal internasional terkini, khususnya yang membahas dinamika kepuasan kerja pada industri jasa pascapandemi, perubahan pola kerja shift, serta isu kesehatan mental karyawan.

#### **D. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, ada beberapa saran dari peneliti yang perlu diperhatikan dan dipertimbangkan oleh objek dan juga penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

## 1. Bagi Organisasi

Mengingat bahwa lingkungan kerja adalah faktor kunci yang signifikan, organisasi harus memiliki fokus utama pada peningkatan lingkungan kerja seperti meningkatkan kenyamanan lingkungan fisik dan non fisik, meningkatkan peran pimpinan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan rasa nyaman dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Meskipun variabel *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, namun tetap harus dijaga karena penting untuk mencegah munculnya masalah di masa depan seperti kelelahan kerja atau penurunan kinerja. Sama halnya dengan *emotional exhaustion*, meskipun tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja tetapi perusahaan perlu melakukan pemantauan berkelanjutan untuk mencegah kelelahan emosional jangka panjang yang dapat mempengaruhi kinerja dan loyalitas karyawan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Karena *work life balance* dan *emotional exhaustion* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini, penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel lain yang mungkin lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja di Votel Kartika Abadi Hotel Madiun, seperti kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kesempatan pengembangan karier.