

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari 400 responden, kemudian telah di analisa dengan structural equation modelling (SEM) dengan menggunakan bantuan aplikasi Smart PLS 4.0. maka disimpulkan sebagai berikut:

- 1) *Flexible Working Arrangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Mental Health* karyawan di daerah Kuningan Jawa Barat dengan mengadaptasi kontrak kerja yang membuat alur kerja karyawan menjadi lebih fleksibel.
- 2) *Work – Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Mental Health* karyawan di daerah Kuningan Jawa Barat dengan memperhatikan kualitas hidup para karyawan.
- 3) *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Mental Health* karyawan di daerah Kuningan Jawa Barat dengan memberikan para karyawan kebebasan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja lintas divisi.
- 4) *Flexible Working Arrangement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Burnout* karyawan di daerah Kuningan Jawa Barat dengan mengadaptasi waktu kerja yang lebih fleksibel.
- 5) *Work – Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Burnout* karyawan di daerah Kuningan Jawa Barat dengan memperhatikan para karyawan yang memiliki peran ganda.
- 6) *Job Crafting* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Burnout* karyawan di daerah Kuningan Jawa Barat dengan selalu memberikan tantangan terhadap para karyawan.
- 7) *Burnout* berpengaruh negatif terhadap *Mental Health* karyawan di daerah Kuningan Jawa Barat karena fokus yang terganggu dapat menurunkan kesehatan mental karyawan.

- 8) *Flexible Working Arrangement* berpengaruh positif terhadap *Mental Health* melalui *Burnout* karyawan di daerah Kuningan Jawa Barat karena fleksibilitas waktu kerja memungkinkan karyawan mengatur istirahat dan menghindari kelelahan kronis.
- 9) *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Mental Health* melalui *Burnout* karyawan di daerah Kuningan Jawa Barat dengan memberi ruang pemulihan emosional, terutama bagi karyawan yang berperan ganda.
- 10) *Job Crafting* berpengaruh positif terhadap *Mental Health* melalui *Burnout* karyawan di daerah Kuningan Jawa Barat dengan memungkinkan karyawan merancang tantangan kerja sesuai kapasitas, bukan sekadar mengejar target.

5.2 Saran dan Rekomendasi

5.2.1 Saran

Adapun beberapa saran dari peneliti berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) *HR* harus meningkatkan kesehatan mental karyawan melalui penguatan indikator empati, misalnya dengan mengadakan pelatihan komunikasi interpersonal dan forum diskusi rutin guna mendorong budaya saling peduli di lingkungan kerja.
- 2) *HR* harus segera mengatasi *burnout* dengan meningkatkan interaksi yang menurun, misalnya melalui program pengembangan komunikasi internal dan kegiatan kolaboratif yang mempererat keterhubungan antar karyawan.
- 3) *HR* harus mengoptimalkan *job crafting* dengan memperbaiki akses sumber daya, contohnya melalui penyediaan fasilitas dan pelatihan yang mendukung kemandirian serta inovasi karyawan.

- 4) *HR* harus memperkuat *work-life balance* dengan mengutamakan pembagian waktu yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, melalui penetapan jadwal kerja yang fleksibel dan terstruktur.
- 5) *HR* harus mengimplementasikan *flexible working arrangement* dengan menekankan pentingnya waktu istirahat yang optimal, melalui penyesuaian jadwal kerja yang memungkinkan pemulihan fisik dan mental secara efektif."

5.2.2 rekomendasi

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan diatas, peneliti menyadari akan keterbatasan dan kekurangan dari penelitian ini. Sehingga peneliti memberikan saran sebagai berikut :

- 1) penelitian ini menyarankan agar para pengambil keputusan di instansi maupun perusahaan mempertimbangkan untuk menyusun kebijakan kerja yang lebih adaptif. Kebijakan tersebut hendaknya memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menentukan cara dan waktu kerja, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas, serta mendorong terciptanya inovasi dan kinerja yang berkelanjutan.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menganalisis pengaruh secara simultan antaran variabel bebas terhadap variabel terikat. Mengingat keterbatasan peneliti menyebabkan penelitian hanya mampu meneliti pengaruh secara parsial. Peneliti juga berharap agar penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- 3) Sebagai tambahan, penelitian ini menyarankan agar dilakukan studi longitudinal untuk memantau dampak jangka panjang kebijakan fleksibel tersebut. Penelitian lanjutan dapat mengeksplorasi pengaruh variabel mediasi seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau bahkan produktivitas individu dalam berbagai divisi. Hasil studi semacam ini akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif bagi pengambil keputusan untuk

menyesuaikan dan mengoptimalkan kebijakan sumber daya manusia berbasis bukti sehingga lebih relevan dengan kebutuhan karyawan di era digital ini.