

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian hasil analisis data dan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan optik zolaris kuningan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Work Life Balance*, *Employee Engagement*, dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Optik Zolaris Kuningan.
2. *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan Optik Zolaris Kuningan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.
3. *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi keterlibatan dan komitmen emosional karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Optik Zolaris Kuningan.
4. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi perilaku sukarela karyawan Optik Zolaris Kuningan dalam membantu rekan kerja dan mendukung organisasi di luar tugas formalnya, maka semakin optimal kinerja karyawan yang dicapai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan analisis data maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

- a. Berdasarkan hasil kuesioner variabel *work life balance* yang memiliki skor terendah adalah pada pernyataan ke-2 mengenai responden yang tidak merasa kesulitan melepaskan diri dari pekerjaan, sehingga diharapkan Optik Zolaris Kuningan dapat mengembangkan kebijakan atau program yang

membantu karyawan untuk lebih mudah melepaskan diri dari pekerjaan saat di luar jam kerja, misalnya melalui penetapan batas komunikasi kerja di luar jam kantor, pelatihan manajemen waktu, atau promosi keseimbangan kehidupan kerja melalui kegiatan internal yang mendukung *well-being* karyawan.

- b. Berdasarkan hasil kuesioner variabel *employee engagement* yang memiliki skor terendah adalah pada pernyataan ke-4 mengenai responden yang merasa antusias dengan pekerjaan yang dijalani. Sehingga diharapkan Optik Zolaris Kuningan dapat meningkatkan rasa antusias karyawan terhadap pekerjaan melalui pendekatan yang lebih personal, seperti menciptakan lingkungan kerja yang lebih inspiratif, memberikan penghargaan atas pencapaian, menyelaraskan tugas dengan minat dan keahlian karyawan, serta memperkuat komunikasi antara manajemen dan karyawan untuk membangun rasa memiliki terhadap pekerjaan dan perusahaan.
- c. Berdasarkan hasil kuesioner variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang memiliki skor terendah adalah pada pernyataan ke-6 mengenai responden yang mencoba memahami sudut pandang orang lain untuk menghindari pertengkaran. Sehingga Optik Zolaris Kuningan diharapkan untuk meningkatkan kemampuan empati dan komunikasi antar karyawan melalui pelatihan soft skill, seperti pelatihan komunikasi efektif, kerja sama tim, dan manajemen emosi, agar karyawan lebih mampu memahami sudut pandang rekan kerja dan menghindari potensi konflik di lingkungan kerja.
- d. Berdasarkan hasil kuesioner variabel kinerja karyawan yang memiliki skor terendah adalah pada pernyataan ke-2 mengenai responden yang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sehingga Optik Zolaris Kuningan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan melalui pemberian pelatihan yang relevan, pemantauan kinerja secara berkala, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta penegasan kembali mengenai standar kerja yang harus dicapai agar kualitas kerja tetap terjaga dan konsisten.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel outcome lainnya, seperti kepuasan pelanggan, loyalitas karyawan atau kinerja organisasi untuk lebih memahami dampak *work life balance*, *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan.
- b. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih luas untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang belum diteliti untuk memahami lebih lanjut hubungan *work life balance*, *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* dengan kinerja karyawan.