

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pembahasan mengenai “Pengaruh *Work Life Balance*, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Toserba UD Putra TS Majalengka”, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, *work life balance*, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama menjelaskan variasi kinerja karyawan dalam proporsi yang besar. Ini menunjukkan bahwa manajemen yang efektif terhadap aspek keseimbangan hidup, imbalan kerja, dan kondisi kerja akan menciptakan karyawan yang berkinerja tinggi, loyal, dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z. Artinya, meskipun para karyawan merasa puas dengan *work life balance* yang mereka miliki, persepsi tersebut tidak secara langsung mendorong peningkatan performa kerja mereka dalam konteks penelitian ini.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan akan mendorong peningkatan semangat kerja, loyalitas, serta rasa kepemilikan terhadap pekerjaan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan harmonis memberikan dampak positif terhadap kenyamanan psikologis karyawan. Hal ini menciptakan

suasana kerja yang kondusif, yang mendukung karyawan untuk bekerja lebih efisien, efektif, dan kolaboratif.

5.2 Saran

Berdasarkan pada penelitian yang sudah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan oleh penulis yaitu, sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, manajemen disarankan untuk terus meningkatkan sistem kompensasi dan memperbaiki kualitas lingkungan kerja, karena kedua faktor ini terbukti berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong semangat kerja serta loyalitas karyawan, khususnya generasi Z.
2. Meskipun tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, *work life balance* yang tinggi tetap penting untuk kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan. Perusahaan dapat menjaga ini melalui kebijakan kerja yang manusiawi, seperti waktu kerja yang wajar, jadwal istirahat yang cukup, dan dukungan emosional di tempat kerja.
3. Peneliti berikutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau kepemimpinan. Selain itu, pendekatan kualitatif juga bisa digunakan untuk memahami lebih dalam pengalaman subjektif karyawan, khususnya terkait *work life balance* dan pengaruhnya terhadap kinerja.