

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Work life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karyawan dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, maka produktivitas kerjanya akan semakin meningkat.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, ketika sistem pemberian gaji, tunjangan, dan insentif dikelola secara adil dan kompetitif, maka akan mendorong motivasi kerja karyawan yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, tertata, dan mendukung konsentrasi mampu meningkatkan semangat dan efektivitas kerja karyawan.
4. Beban kerja menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas karyawan, maka produktivitas mereka justru akan menurun.
5. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh work life balance terhadap produktivitas kerja, yang berarti bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh work life balance terhadap produktivitas kerja. Ketika karyawan merasa puas, maka keseimbangan hidup dan kerja akan lebih efektif meningkatkan produktivitas.
6. Kepuasan kerja juga memoderasi pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja, artinya kompensasi yang baik akan lebih berdampak positif terhadap produktivitas apabila disertai dengan tingkat kepuasan

kerja yang tinggi.

7. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan pengaruh lebih besar terhadap produktivitas apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.
8. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja, yang berarti bahwa beban kerja yang tinggi akan memiliki dampak yang berbeda tergantung pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan merasa puas, mereka akan cenderung mampu menghadapi beban kerja dengan lebih baik tanpa menurunkan produktivitasnya secara signifikan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Perusahaan dapat menerapkan sistem jam kerja fleksibel (flextime), misalnya dengan membagi shift secara dinamis sesuai kebutuhan individu dan operasional. Selain itu, bagi posisi yang tidak membutuhkan kehadiran fisik penuh, perusahaan bisa menguji coba kebijakan hybrid atau WFH selama 1-2 hari per minggu. Program ini dapat dievaluasi tiap bulan melalui survei singkat untuk menilai efektivitasnya dalam meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi..
2. Perusahaan sebaiknya melakukan review sistem penggajian secara berkala, minimal setiap enam bulan, dengan mempertimbangkan inflasi dan beban kerja aktual. Untuk memperkuat transparansi, perusahaan dapat membentuk tim evaluasi kompensasi internal. Sementara itu, pengadaan fasilitas kerja seperti laptop kerja, pendingin ruangan, atau perbaikan area istirahat perlu dilakukan secara bertahap, dimulai dari divisi dengan tingkat produktivitas tertinggi atau yang memiliki target kerja lebih berat.
3. Perusahaan dapat melakukan survei cepat untuk mengidentifikasi titik-titik ruang kerja yang dirasa kurang nyaman, seperti pencahayaan, sirkulasi

udara, atau posisi meja. Hasil survei digunakan untuk menyusun rencana redesain ruang kerja secara bertahap. Misalnya, meningkatkan pencahayaan alami dengan membuka akses cahaya dari luar atau mengganti lampu dengan intensitas pencahayaan yang sesuai standar ergonomi..

4. Perusahaan perlu membentuk tim kecil lintas divisi untuk menyusun SOP yang spesifik, mudah dipahami, dan berbasis alur kerja nyata. SOP ini sebaiknya dilengkapi dengan *visual workflow* dan disosialisasikan secara langsung melalui pelatihan singkat. Setiap karyawan juga harus diberikan job description tertulis yang mencantumkan tugas utama, indikator keberhasilan, serta batas beban kerja maksimal. Hal ini akan memastikan pembagian kerja yang lebih adil dan mengurangi risiko kelelahan kerja.