

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Work Life Balance, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan generasi Z di CV CHH Silver Cihideunghilir. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut merupakan komponen penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.
2. Secara parsial, Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin seimbang hubungan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, maka kinerjanya akan semakin meningkat. Perusahaan yang mampu menciptakan keseimbangan tersebut akan memperoleh kontribusi kerja yang lebih optimal dari karyawannya.
3. Beban Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menandakan bahwa pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas masing-masing individu mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan efisien.
4. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan semangat kerja karyawan serta menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan maka ada saran yang diajukan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan terus meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan dengan memberikan fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja dan program kesejahteraan yang mendukung. Hal ini akan membantu karyawan merasa lebih puas, mengurangi tingkat stres, dan

meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Selain itu, perusahaan dapat menyediakan fasilitas pendukung seperti area relaksasi atau kebijakan kerja jarak jauh untuk membantu menciptakan Work Life Balance yang lebih baik.

2. Perusahaan disarankan untuk mengelola beban kerja secara proporsional dan sesuai dengan kapasitas serta kemampuan masing-masing karyawan. Pembagian tugas yang adil dan realistis penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan sekaligus meningkatkan produktivitas. Beban kerja yang menantang namun sesuai akan mendorong semangat kerja dan inisiatif karyawan, terutama generasi Z yang membutuhkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu.
3. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, yang mendukung hubungan interpersonal antar karyawan dan atasan. Suasana kerja yang positif dan fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan motivasi, kolaborasi, dan produktivitas karyawan. Penting pula untuk menjaga komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan agar permasalahan dapat diatasi secara cepat dan proaktif.
4. Berdasarkan analisis deskriptif, ditemukan bahwa indikator yang mendapat perhatian khusus dalam Work Life Balance adalah manajemen waktu istirahat yang cukup sesuai dengan beban kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih memperhatikan pengaturan waktu istirahat dan jam kerja agar karyawan dapat menjaga kesehatan fisik dan mental serta bekerja secara optimal.
5. Dalam variabel Beban Kerja, indikator yang perlu diperhatikan adalah kesesuaian tugas dengan kemampuan karyawan. Perusahaan disarankan melakukan evaluasi dan penyesuaian distribusi tugas agar sesuai dengan keahlian dan kapasitas individu, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan efektif tanpa menimbulkan kelelahan berlebih.
6. Untuk variabel Lingkungan Kerja, aspek kenyamanan fisik dan psikologis seperti pencahayaan, ventilasi, serta hubungan antar rekan kerja dan atasan menjadi hal yang harus ditingkatkan. Peningkatan faktor-faktor ini diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan menyenangkan.

7. Mengingat penelitian ini hanya mengkaji tiga faktor utama, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, serta faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan kemajuan teknologi. Pendekatan yang lebih komprehensif akan memberikan gambaran lebih luas tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara menyeluruh.

Mengingat penelitian ini hanya mencakup tiga faktor utama yaitu Work Life Balance, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggali faktor-faktor lain yang mungkin turut mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor yang dapat dipertimbangkan adalah motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, serta faktor eksternal lainnya seperti kondisi ekonomi dan teknologi yang terus berkembang. Penelitian yang lebih komprehensif dapat memberikan wawasan lebih luas tentang bagaimana berbagai faktor saling mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.