

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Mengacu pada keseluruhan rangkaian analisis serta uraian yang telah disampaikan, berikut ini merupakan poin-poin kesimpulan penelitian:

1. *Work life balance* berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan karyawan level *assistant store leader* district Surabaya, Surabaya Barat dan Sidoarjo mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi menunjukkan kinerja yang optimal.
2. Lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Karyawan di level *asistant store leader* district Surabaya, Surabaya Barat dan Sidoarjo memiliki lingkungan pekerjaan yang nyaman dan aman secara langsung mendorong produktivitas dan efektivitas kerja. Serta adanya interaksi sosial yang baik melahirkan suasana kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.
3. *Work life balance* berkontribusi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dari temuan ini, karyawan level *assistant store leader* district Surabaya, Surabaya Barat dan Sidoarjo menunjukkan keseimbangan hidup dan kerja mendorong motivasi kerja, komitmen dan loyalitas, yang berkontribusi pada peningkatan hasil kerja.
4. Lingkungan kerja tidak berkontribusi secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Menunjukkan lingkungan kerja meningkatkan motivasi kerja, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat guna mendorong kinerja karyawan. Ini mengindikasikan lingkungan kerja lebih

berdampak secara langsung daripada melalui motivasi kerja atas kinerja karyawan

## 5.2 Saran

Merujuk pada penelitian serta kesimpulan yang telah ditetapkan, peneliti dapat memberikan beberapa saran yaitu:

1. Dalam meningkatkan *work life balance* karyawan terutama level *assistant store leader*, manajemen Super Indo disarankan untuk terus meningkatkan kebijakan yang mengedepankan *work life balance*, yang mana diantaranya seperti fleksibilitas jam kerja, cuti yang memadai, dan fasilitas penyaluran hobi / komunitas.
2. Manajemen Super Indo perlu melakukan perbaikan dan pemeliharaan lingkungan fisik kerja seperti pengantian equipment kerja yang sudah tidak layak, pengadaan komputer untuk efektivitas penugasan dan memberikan wadah untuk meningkatkan lingkungan non fisik seperti menciptakan keharmonisan dalam bekerja seperti adanya training, coaching dan sharing session.
3. Manajemen disarankan dalam upaya peningkatan motivasi kerja seperti pemberian apresiasi (insentif, piagam, dsb), jenjang karir, serta pelatihan pengembangan diri, karena motivasi untuk bekerja terbukti memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

4. Berbagai faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, ataupun kepuasan kerja, dapat dimasukkan ke dalam saran penelitian.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai sejumlah keterbatasan yang perlu diperhatikan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi guna penelitian di masa mendatang..

1. Subjek penelitian terbatas pada karyawan level assistant store leader di Super Indo wilayah Surabaya, sehingga temuan penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasi ke seluruh level karyawan atau wilayah kerja lain.
2. Pengumpulan data dilakukan dalam waktu yang terbatas, sehingga persepsi responden dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja saat itu, bukan dalam jangka panjang.
3. Variabel motivasi kerja digunakan sebagai satu-satunya variabel mediasi dalam penelitian ini. Padahal, dalam realitas organisasi, terdapat sejumlah faktor lain seperti kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi yang juga berpotensi memegang peran penting dalam memediasi korelasi antara work-life balance, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan.