

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keseimbangan kerja-hidup terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan beberapa faktor yang memediasi hubungan tersebut, seperti keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Keseimbangan kerja-hidup dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan bekerja lebih produktif dan berkinerja lebih optimal.
- 2) Karyawan yang memiliki keseimbangan kerja-hidup yang baik cenderung lebih terlibat dalam pekerjaannya. Keterlibatan ini berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja mereka.
- 3) Keseimbangan kerja-hidup yang terjaga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik.
- 4) Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat meningkatkan stres, yang berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu menerapkan kebijakan untuk membantu mengelola stres karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kesejahteraan karyawan, yang mencakup kepuasan kerja dan pengelolaan stres yang baik, merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Dengan menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, peneliti dapat menyampaikan beberapa saran berikut:

- 1) Organisasi perlu menerapkan kebijakan kerja fleksibel seperti waktu kerja yang lebih fleksibel dan kemungkinan bekerja dari rumah, serta pelatihan manajemen waktu agar karyawan dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih efektif. Kebijakan ini akan membantu karyawan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan mereka.
- 2) Diperlukan program pengembangan karier, penghargaan berbasis kinerja, serta sistem *mentoring* yang kuat untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Selain itu, organisasi dapat mengikutsertakan staf kependidikan dalam setiap kegiatan kepanitiaan secara adil dan merata untuk memperkuat keterlibatan jangka panjang dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan.
- 3) Perusahaan sebaiknya memperbaiki kondisi kerja dengan menyediakan lingkungan yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta sistem komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan. Selain itu, penting juga untuk

menciptakan hubungan interpersonal yang harmonis dan kebijakan kesejahteraan karyawan yang mendukung kebutuhan psikososial, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

- 4) Manajemen dapat mengurangi tingkat stres dengan membangun budaya kerja yang lebih suportif, memberikan konseling kerja, serta menerapkan strategi *coping* bagi karyawan yang mengalami tekanan di lingkungan kerja. Selain itu, pengelolaan beban kerja yang realistis juga perlu diperhatikan agar karyawan tidak terbebani oleh tekanan pekerjaan yang berlebihan. Kebijakan ini dapat membantu mengurangi stres dan burnout, serta meningkatkan produktivitas karyawan.

2) Saran untuk peneliti selanjutnya:

- a) Diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan responden dengan melibatkan berbagai sektor industri untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh *Work-life balance* terhadap kinerja karyawan.
- b) Selain itu, variabel lain yang relevan, seperti dukungan sosial, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan, bisa diintegrasikan untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-life balance*.
- c) Penelitian longitudinal (penelitian yang dilakukan selama periode waktu tertentu) juga disarankan untuk melihat dampak jangka panjang dari *Work-life balance* terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan

informasi lebih mendalam mengenai dinamika perubahan kinerja seiring waktu.