

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan beberapa point kesimpulan seperti di bawah ini:

1. *Work-life balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan yang berhasil menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi menunjukkan tingkat produktivitas dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan.
2. Motivasi Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan secara signifikan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan penghargaan atas kinerja karyawan lebih cenderung untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien.
3. Kepuasan Kerja berperan penting dalam Kinerja Karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan karyawan cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan berorientasi pada pencapaian hasil yang lebih baik.
4. *Work-life balance* tidak memiliki pengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja. Meskipun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi penting bagi kesejahteraan karyawan.
5. Motivasi Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja. Karyawan yang merasa dihargai atas kontribusinya dan diberikan penghargaan yang adil cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan karyawan.
6. Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara *Work-life balance* dan Kinerja Karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan karyawan.
7. Kepuasan Kerja juga memediasi hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan karyawan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras, yang berujung pada peningkatan kinerja.

5.2 Saran

Sebagai tindak lanjut dari kesimpulan tersebut, peneliti menyarankan beberapa hal berikut:

1. Bagi Manajemen

Manajemen Bank BTN KCP BSD Tangerang Selatan sebaiknya fokus pada peningkatan *Work-life balance* dan Motivasi Kerja untuk mendukung peningkatan Kinerja Karyawan, seperti dengan memberikan kebijakan yang lebih fleksibel dan sistem penghargaan yang memadai. Selain itu, manajemen juga perlu untuk meningkatkan lingkungan kerja yang positif

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel mediator lain, seperti Komitmen Organisasi atau Engagement, yang mungkin lebih relevan dalam hubungan antara *Work-life balance*, Motivasi Kerja, dan Kinerja. Penelitian juga dapat dilakukan dengan metode yang lebih variatif akan menghasilkan pengetahuan yang komprehensif.