

## BAB V PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Judul penelitian ini adalah pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial di PT. XYZ bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial di PT. XYZ. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan alat bantu *statistical package for science* (SPSS) versi 26.

Berdasarkan hasil analisis pada bab 4 mengenai *work-life balance* ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ), maka didapatkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. *Work-life balance* ( $X_1$ ) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan milenial di Jakarta. Nilai *work-life balance* menunjukkan arah yang positif, hal ini dapat dilihat dari aspek lingkungan kerja dan kualitas hubungan dengan atasan dan rekan kerja yang berdampak positif pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat membantu karyawan berkontribusi lebih kepada perusahaan sehingga menghasilkan performa kinerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Namun, ada beberapa karyawan yang masih merasa tidak didukung oleh perusahaan untuk mencapai konsep *work-life balance*.
2. Kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan milenial di Jakarta. Nilai kepuasan kerja menunjukkan arah yang positif, karena dilihat dari aspek gaji/upah, tunjangan, hak-hak karyawan, termasuk hak-hak keberagaman, kesetaraan, dan non-diskriminasi, kesempatan pengembangan karir dan benefit lainnya yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan performa kerja yang baik bagi perusahaan.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Saran Teoritis

Saran teoritis akan diberikan kepada penelitian selanjutnya berdasarkan penyusunan hingga hasil penelitian dari mengetahui pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada PT. XYZ dapat dilihat sebagai berikut:

1. Pada *work-life balance* penelitian selanjutnya dapat menaruh fokus pada setiap dimensi yang dimiliki variabel ini dan mengujinya sebagai variabel independen untuk mengetahui praktis *work-life balance* yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja.
2. Peneliti dapat mengumpulkan informasi lebih mendalam mengenai variabel kepuasan kerja seperti bagaimana seorang karyawan diapresiasi dalam setiap pencapaian target yang diberikan perusahaan, maupun menjadikan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi antara *work-life balance* dengan kinerja karyawan, peneliti menjadikan alasan tersebut sebagai topik penelitian selanjutnya.
3. Peneliti selanjutnya dapat melakukan modifikasi lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan selain *work-life balance* dan kepuasan kerja berdasarkan observasi mendalam untuk dapat menemukan variabel lain yang juga dapat memberi pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.
4. Lokasi dan cakupan karyawan dapat diperluas yang sebelumnya hanya memiliki responden kriteria generasi milenial dari *Head Office* (kantor pusat) perusahaan XYZ, menjadi seluruh atau beberapa cabang perusahaan di saat yang bersamaan untuk dapat memiliki pemahaman yang lebih luas.

### 5.2.2 Saran Praktis

Saran praktis dari penelitian ini akan diberikan kepada perusahaan berdasarkan hasil yang didapat utamanya melalui karyawan yang di pilih sebagai responden dalam penelitian yaitu, perusahaan disarankan harus melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem kompensasi yang ada. Perusahaan juga bisa melakukan pemeriksanaa apakah ada ketidaksesuaian antara kontribusi karyawan dan tingkat kompensasi yang diberikan. Perusahaan juga harus meninjau kembali struktur gaji dan tunjangan untuk memastikan adanya keadilan dan konsistensi dalam memberikan imbalan kepada karyawan. Melakukan peninjauan kinerja yang objektif dapat membantu perusahaan mengevaluasi kontribusi masing-masing karyawan. Selain itu, harus memastikan sistem penilaian kinerja yang digunakan adil, transparan, dan berdasarkan pada kriteria yang jelas.

Dengan demikian, keputusan terkait gaji dan tunjangan dapat didasarkan pada prestasi nyata dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Jika karyawan memberikan kontribusi yang signifikan dan melebihi harapan, pertimbangkan untuk memberikan program insentif atau penghargaan tambahan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan, serta memberikan pengakuan atas prestasi mereka. Program seperti ini dapat membantu meningkatkan persepsi karyawan terhadap nilai kontribusi mereka. Selain dari kompensasi finansial, penting juga untuk memberikan kesempatan pengembangan karir kepada karyawan. Dengan memberikan peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, karyawan dapat merasa dihargai dan memiliki peluang untuk meningkatkan nilai kontribusi mereka. Ini juga dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan bakat yang berharga.