

# **BAB V**

## **PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Hasil analisis data yang telah dilakukan terkait dengan pengaruh Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) dan *Work-Life Balance* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) menunjukkan beberapa temuan penting. Temuan-temuan tersebut adalah sebagai berikut.

1. Tingkat Pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Tangerang Selatan pada industri ritel sebagai hipotesis pertama dan tujuan dalam penelitian. Artinya, jika tingkat pendidikan lebih meningkat, maka hal ini memungkinkan kinerja dari karyawan generasi Z pada industri ritel meningkat juga secara signifikan.
2. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Tangerang Selatan pada industri ritel sebagai hipotesis kedua dan tujuan dalam penelitian. Artinya, jika tingkat *work-life balance* di perusahaan meningkat, maka hal ini memungkinkan kinerja dari karyawan generasi Z pada industri ritel juga ikut meningkat.

### **5.2 Saran**

#### **5.2.1 Saran Praktis**

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran praktis yang ditujukan kepada perusahaan di Tangerang Selatan yang bergerak di bidang ritel. Untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif, perusahaan di industri ritel dapat mempertimbangkan untuk menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang lebih komprehensif atau pendidikan lanjutan bagi karyawan generasi Z, sehingga meningkatkan tingkat pendidikan mereka dan secara tidak langsung meningkatkan kinerja mereka. Sebab, berlandaskan dari hasil penelitian yang diperoleh, diketahui bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja

karyawan. Untuk lebih meningkatkan hal tersebut perusahaan dapat melakukan beberapa cara. Pertama, melakukan survei atau wawancara dengan karyawan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan spesifik yang dapat membantu mereka dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Lalu, perusahaan dapat mengembangkan kurikulum pelatihan yang relevan dengan industri ritel dan posisi spesifik karyawan, termasuk keterampilan teknis dan lunak. Selanjutnya, perusahaan bisa mendorong pembelajaran berkelanjutan melalui akses ke kursus online, webinar, konferensi, dan sertifikasi profesional. Perusahaan juga dapat bekerjasama dengan universitas atau lembaga pendidikan untuk menyediakan program gelar atau sertifikasi yang dapat diakses oleh karyawan. Kemudian, menyediakan jalur karir yang jelas dan peluang pengembangan bagi karyawan yang menunjukkan komitmen terhadap pembelajaran dan peningkatan diri. Terakhir, perusahaan dapat secara teratur mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan mengumpulkan umpan balik dari karyawan untuk perbaikan berkelanjutan. Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, perusahaan tidak hanya meningkatkan tingkat pendidikan karyawan generasi Z tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas.

Selanjutnya, berlandaskan dari hasil penelitian yang didapatkan, diketahui bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif signifikan yang lebih tinggi terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel tingkat pendidikan. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan harus terus mengevaluasi dan mungkin merevisi kebijakan kerja mereka untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keseimbangan antara kehidupan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik. Ini bisa melalui fleksibilitas jam kerja, menyediakan fasilitas yang mendukung kegiatan rekreasi atau keluarga, atau program kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu mengimplementasikan kebijakan cuti yang adil dan cukup, termasuk cuti tahunan, cuti sakit, dan cuti keluarga, yang memungkinkan karyawan untuk mengambil waktu istirahat ketika diperlukan tanpa khawatir akan dampaknya terhadap pekerjaan mereka. Selanjutnya, perusahaan dapat mengadakan acara sosial perusahaan dan kegiatan team building yang tidak hanya meningkatkan moral tetapi juga memberikan kesempatan bagi karyawan

untuk bersosialisasi dan bersantai. Lalu, perusahaan juga perlu memastikan bahwa manajer dan pemimpin tim dilatih untuk mengenali tanda-tanda stres kerja pada karyawan mereka dan memberikan dukungan yang diperlukan. Dengan menerapkan hal-hal tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work-life balance*.

### 5.2.2 Saran Teoritis

Berdasarkan temuan dan proses penelitian yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Tangerang Selatan pada Industri Ritel” inilah beberapa rekomendasi teoretis untuk peneliti masa depan:

1. Peneliti mendatang bisa memodifikasi model penelitian saat ini dengan
  - menambahkan prediktor lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, berdasarkan pengamatan yang lebih detail untuk mengungkap fenomena lain yang berdampak pada kinerja karyawan.
2. Peneliti mendatang bisa memperluas area penelitian dan populasi responden atau meneliti pada industri lainnya untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas dan representative, ataupun mendapatkan perspektif lainnya dari industri yang berbeda.