

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari keseluruhan penelitian yang telah dilakukan peneliti terhadap karyawan yang berlokasi kerja di Cikarang Selatan, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran *work-life balance* pada karyawan cenderung sangat tinggi. Pada penelitian yang telah dilakukan, skor tertinggi terdapat pada dimensi *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan) dengan indikatornya yaitu tingkat kepuasan karyawan karena mendapatkan dukungan dari keluarga. Sedangkan skor terendah terdapat pada dimensi *time balance* (keseimbangan waktu) dengan indikatornya yaitu tingkat ketersediaan waktu karyawan untuk keluarga.
2. Gambaran lingkungan kerja pada karyawan cenderung sangat tinggi. Pada penelitian ini skor tertinggi terdapat pada dimensi lingkungan kerja psikososial dengan indikatornya yaitu tingkat hubungan kerja karyawan dengan rekan kerja di perusahaan. Sedangkan skor terendah terdapat pada dimensi lingkungan kerja fisik, dengan indikatornya yaitu tingkat kebisingan karyawan di dalam ruangnya.
3. Gambaran selanjutnya adalah kinerja karyawan yang cenderung sangat tinggi. Pada penelitian yang telah dilakukan skor tertinggi ada pada dimensi ketepatan waktu, dengan indikatornya yaitu tingkat kemampuan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Sedangkan skor terendah terdapat pada dimensi kemandirian dengan indikatornya yaitu tingkat kemampuan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain.
4. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. *Work-life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka peneliti dapat mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi atau pertimbangan oleh karyawan yang saat ini sudah lama bekerja di Cikarang Selatan untuk mengatasi permasalahan kinerja karyawan. Beberapa saran tersebut adalah:

1. Mengenai variabel *work-life balance*, skor terendah yaitu pada dimensi *time balance* (keseimbangan waktu) dengan indikator skor terendahnya adalah tingkat ketersediaan waktu karyawan untuk keluarga. Maka dengan demikian diharapkan karyawan yang bekerja di Cikarang Selatan bisa lebih mengelola atau mengatur waktu untuk bisa meluangkan waktunya dengan keluarga di rumah, seperti memanfaatkan hari *weekend* dengan sebaik mungkin.
2. Mengenai variabel lingkungan kerja, skor terendah yaitu pada dimensi lingkungan kerja psikososial dengan indikator skor terendahnya adalah tingkat kebisingan karyawan di dalam ruangan. Maka dengan demikian diharapkan karyawan yang bekerja di dalam ruangan dapat menghormati satu sama lain dengan tidak mengeluarkan suara-suara yang dapat mengganggu karyawan lainnya. Sedangkan untuk karyawan yang bekerja di lapangan untuk selalu menggunakan penutup telinga yang sudah disediakan oleh perusahaan dan menggunakannya sesuai standart. Dan untuk karyawan yang sering bertemu dengan orang lain mau tidak mau harus membiasakan pendengarannya pada kebisingan yang dibuat oleh pihak lain dan dapat mengistirahatkan pendengaran ketika waktu istirahat dan selesai kerja.
3. Karena *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hal yang dapat dilakukan karyawan untuk meningkatkan kembali kinerjanya adalah dengan mempertahankan indikator *work-life balance* yang sudah memiliki kecenderungan tinggi dan meningkatkan indikator yang masih rendah. Cara yang dapat dilakukan karyawan yaitu bisa dengan untuk selalu menyempatkan

berkomunikasi dengan keluarga disaat ada waktu luang. Selain dapat meningkatkan kinerja karyawan, karyawan juga bisa mendapatkan semangat serta motivasi dari keluarga dan *work-life balance* dapat berjalan dengan semestisnya.

4. Karena lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hal yang dapat dilakukan karyawan untuk bisa meningkatkan kembali kinerjanya adalah dengan mempertahankan indikator lingkungan kerja yang sudah cenderung tinggi dan meningkatkan indikator yang masih rendah. Cara yang dapat dilakukan karyawan adalah dengan saling menghargai satu sama lain dengan tidak berisik di dalam ruangan serta memanfaatkan ruangan atau kantin untuk mengobrol di dalam atau diluar pekerjaan. Menggunakan standart keamanan untuk menghindari bising mesin di lapangan. Serta memanfaatkan waktu istirahat untuk mengistirahatkan pendengaran dari suara-suara orang lain.
5. Karena *work-life balance* dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka untuk meningkatkan kinerja karyawan di Cikarang Selatan perlu untuk meningkatkan *work-life balance* dan lingkungan kerja. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *work-life balance* dan lingkungan kerja yaitu bisa dengan dukungan atau semangat dari keluarga, memainkan peran yang adil di dalam pekerjaan dan keluarga, menjaga hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja serta atasan, dan dapat menggunakan atau memanfaatkan fasilitas perusahaan yang disediakan dengan baik dan bijak.
6. Pada penelitian yang dilakukan ini peneliti hanya memfokuskan pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka perlu dilakukan penelitian lebih dalam lagi tentang faktor-faktor lain yang bisa memengaruhi kinerja karyawan selain *work-life balance* dan lingkungan kerja untuk penelitian selanjutnya dari peneliti lain.