

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji  $t$  yang menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari variabel *Work-Life Balance* lebih besar daripada  $t_{tabel}$  yaitu  $2,586 > 1,998$  dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu  $0,012 < 0,05$ .
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji  $t$  yang menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia lebih besar daripada  $t_{tabel}$  yaitu  $5,806 > 1,998$  dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu  $0,001 < 0,05$ .
3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji  $t$  yang menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari variabel Budaya Organisasi lebih besar daripada  $t_{tabel}$  yaitu  $5,914 > 1,998$  dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu  $0,001 < 0,05$ .
4. *Work-Life Balance*, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji  $F$  yang menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  dari variabel *Work-Life Balance*, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Budaya Organisasi lebih besar daripada  $F_{tabel}$  yaitu  $37,081 > 2,750$  dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu  $0,001 < 0,05$ . Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa *Work-Life Balance*, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki kontribusi sebesar 62,1%, sisanya 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditetapkan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk berbagai pihak terkait:

### 1. Bagi CV. Litera Jannata Perkasa

- a. Perusahaan dapat menyediakan fasilitas pendukung seperti ruang istirahat yang nyaman, konseling kesehatan mental, atau program rekreasi untuk karyawan serta mengupayakan untuk mengelola beban kerja secara adil guna menghindari kelelahan kerja (*burnout*), sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan terpenuhi. Semakin baik *work-life balance* yang disediakan oleh perusahaan, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan CV. Litera Jannata Perkasa juga akan meningkat.
- b. Perusahaan dapat menyediakan pelatihan rutin untuk meningkatkan kompetensi teknis maupun *soft skills* karyawan, seperti manajemen waktu, kepemimpinan, dan komunikasi. Serta mengadakan program mentoring dan evaluasi berkala terhadap kebutuhan pelatihan agar sesuai dengan perkembangan industri dan kebutuhan individu. Jika pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan efektif, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan CV. Litera Jannata Perkasa juga akan meningkat.
- c. Perusahaan dapat melestarikan budaya yang ada dan memperkuat budaya organisasi yang inklusif, kolaboratif, dan berbasis penghargaan atas pencapaian individu maupun tim guna meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Semakin baik budaya yang diimplementasikan dalam CV. Litera Jannata Perkasa, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin meningkat dalam mencapai tujuan organisasi.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau inovasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Melibatkan perusahaan dari berbagai sektor untuk mendapatkan wawasan yang lebih generalizable. Serta menggunakan pendekatan metodologi yang lebih luas seperti *mixed-methods* untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.