

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

- a. Sebesar 52,7% karyawan di PT X pada tahun 2025 berkinerja tinggi.
- b. Sebesar 50,9% karyawan di PT X berusia ≥ 39 tahun dan memiliki *work-life balance* rendah sebesar 55,4%. Lalu 89,3% karyawan memiliki masa kerja ≥ 5 tahun dengan dominasi berjenis kelamin laki-laki sebesar 96,4%. Hampir semua karyawan memiliki motivasi kerja baik.
- c. Terdapat hubungan antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur PT X, Bogor pada tahun 2025 dengan nilai $p = 0,019$. Sedangkan Usia, jenis kelamin, masa kerja, dan motivasi kerja tidak terdapat hubungan terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur PT X.

V.2 Saran

- a. Saran untuk Responden

Diharapkan karyawan di PT X meningkatkan kesadaran akan keutamaan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, dengan mengontrol waktu istirahat, melakukan aktivitas menyenangkan di luar jam kerja, membatasi pekerjaan kantor di luar jam kerja apabila tidak bersifat mendesak. dan mengikuti program K3 di perusahaan seperti *medical check up* fisik secara rutin per 6 bulan untuk memantau kesehatan dalam upaya mencegah penyakit akibat kerja.

- b. Saran untuk PT X

- 1) Karyawan dengan *work-life balance* dan kinerja rendah memerlukan perhatian manajemen dalam mengintegrasikan unsur-unsur *work-life balance* kedalam peraturan K3, seperti membatasi jam kerja, mengelola beban kerja, dan memberikan waktu istirahat untuk menghindari kelelahan.

- 2) Mengadakan kegiatan sosial seperti kegiatan *outbound* minimal 1–2 kali per tahun untuk meningkatkan kedekatan antar karyawan dan menekan tingkat stres karyawan.

c. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian lanjutan dapat menggali lebih dalam faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, desain pekerjaan, kelelahan kerja, stres kerja, dan beban kerja.