

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan milenial di Jawa Timur. Semakin tinggi Keseimbangan kehidupan kerja maka semakin tinggi Kinerja karyawan milenial di Jawa Timur.
2. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kesejahteraan karyawan milenial di Jawa Timur. Semakin tinggi Keseimbangan kehidupan kerja maka semakin tinggi Kesejahteraan karyawan milenial di Jawa Timur.
3. Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan milenial di Jawa Timur. Semakin tinggi Kesejahteraan karyawan maka semakin tinggi Kinerja karyawan milenial di Jawa Timur.
4. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan Mediasi Kesejahteraan karyawan milenial di Jawa Timur dengan Mediasi Parsial.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Peneliti menyebarkan kuesioner secara *online* melalui media *google form* dimana peneliti dan responden tidak dapat bertatap muka, sehingga peneliti tidak dapat menyampaikan petunjuk pengisian kuesioner secara langsung. Oleh karena itu didalam kuesioner dengan media *google form* peneliti menuliskan petunjuk pengisian secara jelas.
2. Pada saat pengumpulan data banyak responden yang tidak memberikan nomor telepon dan nama perusahaan, karena responden merasa privasi dari masing masing responden.
3. Penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Hal ini dapat memungkinkan menimbulkan masalah dalam proses analisis dengan kemungkinan responden yang menjawab dengan asal pilih.
4. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap pengaruh Kinerja karyawan sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor lain yang belum dikaji terhadap Kinerja karyawan.
5. Penelitian saat ini tidak dapat digeneralisasikan ke semua karyawan di Jawa Timur, karena objek penelitian terlalu luas maka jumlah 100 responden sehingga terdapat keterbatasan dalam pada generalisasinya.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan peneliti saat ini, maka peneliti memberi masukan dan saran yang diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk peneliti selanjutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dan lebih sempurna. Adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Untuk Perusahaan yang memperkerjakan Karyawan Milenial di Jawa Timur
 - a. Pada variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja. Perusahaan dapat memberikan dukungan kepada karyawan dengan kebijakan dan meninjau bagi karyawan fleksibilitas dan efektivitas karyawan dengan peduli akan kehidupan pribadi atau keluarga sehingga Keseimbangan Kehidupan Kerja karyawan milenial di Jawa Timur meningkat dan Kinerja juga mengalami peningkatan.
 - b. Pada variabel Kesejahteraan Karyawan, perusahaan dapat meningkatkan Kesejahteraan karyawan milenial di Jawa Timur dengan memberikan program produktivitas untuk perbaikan, kesejahteraan juga dapat menjadikan karyawan untuk memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lain, oleh karena itu karyawan dapat bekerja sama dalam tim dan menghasilkan hasil yang lebih baik sehingga Kesejahteraan meningkat dan Kinerja juga mengalami peningkatan.
 - c. Perusahaan merupakan tempat karyawan bekerja dalam memperlakukan karyawannya dengan memotivasi dan mendukung karyawan sehingga karyawan lebih antusias dalam bekerja.
 - d. Perusahaan dapat memberikan edukasi mengenai keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan terhadap karyawan sehingga memiliki semangat dalam bekerja serta merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan.
 - e. Perusahaan dapat meningkatkan Kinerja karyawan dengan cara meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, karena hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Keseimbangan kehidupan kerja terhadap Kinerja karyawan memiliki *mean* tanggapan responden yang paling rendah.

2. Pada Penelitian selanjutnya

- a. Pada peneliti selanjutnya, disarankan melakukan pengembangan model penelitian dengan mengkaji faktor lainnya yang belum terungkap dalam penelitian ini, baik faktor individu maupun faktor diluar individu.
- b. Pada penelitian selanjutnya, sebaiknya dalam penyebaran kuesioner yang ditujukan untuk meneliti karyawan menggunakan kuesioner secara langsung (*paper*), dikarenakan apabila menggunakan *google form* akan memiliki kecenderungan lupa dalam mengisi.
- c. Pada penelitian selanjutnya, sebaiknya menggunakan objek penelitian dari perusahaan yang sejenis dan memperkecil ruang lingkup objek dari penelitian agar mempermudah penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., Ivascu, L., & Riaz, A. (2020) Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being. *Nursing Open*, 8 (2), 607–619. <https://doi.org/10.1002/nop2.665>
- Agha, K., Azmi, F. T. & Khan, S. A. (2017). *Work-Life Balance: Scale Development and Validation*. 109–130.
- Campo, A. M. D. V., Avolio, B., & Carlier, S. I. (2021). The Relationship Between Telework, Job Performance, Work–Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19. *Global Business Review*. <https://doi.org/10.1177/09721509211049918>
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9 (4), 306. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15697>
- Gulzar, S., Ghauri, S., Abbas, Z., Hussain, K., & Jibril, A. B. (2020). “Antecedents of employee wellbeing in the banking sector: The moderating role of working environment.” *Problems and Perspectives in Management*, 18 (4), 448–460. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(4\).2020.36](https://doi.org/10.21511/ppm.18(4).2020.36)
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34 (1), 29–37. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a4>
- Nangoy, R., Mursitama, T. N., Setiadi, N. J., & Pradipto, Y. D. (2020). Creating sustainable performance in the fourth industrial revolution era: The effect of employee's work well-being on job performance. *Management Science Letters*, 10 (5), 1037–1042. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.11.006>

Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>

Xioming Zheng, Weichun Zhu, Haixia Zhao, and C. Z. (1998). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 60 (1), 5–22. <https://doi.org/10.1002/job>

Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*

Ghozali, Imam, & Hengky, L (2015) *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SMARTPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang

Doilette Indonesia Perspective (2019) Generasi Milenial dalam Industri 4.0: Berkah Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia atau Ancaman?, Edisi pertama september 2019, 25-36
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/id/Documents/about-deloitte/id-about-dip-edition-1-chapter-2-id-sep2019.pdf>

Smart PLS 2022 <https://www.smartpls.com/documentation/algorithms-and-techniques/goodness-of-fit> diakses 30 Januari 2023.

Nastiti Swargarani (2017) Pentingnya memiliki "work life balance" untuk meningkatkan kepuasan kerja.
<https://www.kompasiana.com/arganazz/5a052e869b1e6761f8670fa5/pentingnya-memiliki-work-life-balance-untuk-meningkatkan-kepuasan-kerja> diakses 25 Agustus 2022

Gading Perkasa (2021) Dampak negatif terlalu banyak bekerja
<https://lifestyle.kompas.com/read/2021/10/30/050500720/dampak-negatif-terlalu-banyak-bekerja?page=all> diakses 28 Agustus 2022

Hestiwidyaningtyas (2019) Milenial dan Gen Z Enggak Puas dengan 'Work-Life Balance' <https://kumparan.com/millennial/milenial-dan-gen-z-enggak-puas-dengan-work-life-balance-1qq7xkZaoqO> diakses 30 Agustus 2022

Faradiah Melva Ghoniyah (2022) Opini : Work Life Balance dan Kinerja Generasi Milenial <https://jateng.tribunnews.com/2022/03/25/opini-work-life-balance-dan-kinerja-generasi-milenial> diakses 30 Agustus 2022

Latu Ratri Mubyarsah (2021) Jumlah Penduduk Jatim Meningkat 0,79 Persen, Penduduk Jawa Timur Didominasi Generasi Z dan Milenial <https://www.jawapos.com/jpg-today/23/01/2021/penduduk-jawa-timur-didominasi-generasi-z-dan-milenial/> diakses 17 November 2022

Kezia Amalia (2022) <https://codemi.co.id/fenomena-quiete-quitting-pada-gen-z/> diakses 17 November 2022