

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *Work Life Balance*, *Work Environment*, dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan pada sektor swasta di Karesidenan Madiun, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula Kinerja Karyawan.
2. *Work Environment* berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti menjadi faktor dominan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.
3. *Burnout* berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, tingginya kelelahan emosional karyawan secara nyata dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.
4. Secara simultan (bersama-sama), *Work Life Balance*, *Work Environment*, dan *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan kontribusi sebesar 64,5%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

B. Implikasi dan Saran

1. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance*, *Work Environment*, dan *Burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z pada sektor swasta se-Karesidenan Madiun, maka implikasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Implikasi Work Life Balance

Berdasarkan hasil penelitian, *Work Life Balance* diketahui memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Hal ini dapat dilakukan melalui pengaturan waktu kerja yang sesuai, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta penerapan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan. Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi diharapkan dapat membantu karyawan menjaga kondisi fisik dan psikologis sehingga mampu menjalankan pekerjaan dengan lebih fokus, termotivasi, dan produktif.

Temuan tersebut sejalan dengan teori Greenhaus dan Allen (2011) yang menjelaskan bahwa keseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi berkaitan dengan kesejahteraan individu. Ketika keseimbangan tersebut dapat tercapai, individu

akan lebih mampu menjalankan berbagai perannya secara efektif sehingga dapat mendukung kinerja dalam pekerjaan.

b. Implikasi *Work Environment*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Environment* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas karyawan. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, menjaga hubungan yang baik antarpegawai, serta membangun komunikasi yang efektif antara atasan dan karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu karyawan merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugas sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif.

Temuan penelitian ini sejalan dengan *Job Demands–Resources Theory* yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2007). Teori tersebut menjelaskan bahwa *job resources* merupakan sumber daya yang dapat membantu karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan serta mendukung motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kualitas lingkungan kerja sebagai salah satu sumber daya yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

c. Implikasi *Burnout*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kondisi kelelahan kerja perlu menjadi perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan dapat melakukan pengelolaan beban kerja secara proporsional, memberikan waktu istirahat yang memadai, serta memperhatikan kondisi psikologis karyawan agar tingkat *Burnout* tetap berada dalam kondisi yang dapat dikendalikan. Dalam penelitian ini, tingkat *Burnout* responden berada pada kategori sangat rendah. Oleh karena itu, kondisi tersebut perlu dipertahankan agar tidak berkembang menjadi kelelahan kerja yang berkepanjangan. Perusahaan juga perlu membangun komunikasi yang baik dengan karyawan sehingga berbagai tekanan atau tuntutan pekerjaan dapat diketahui dan ditangani dengan tepat.

Temuan tersebut dapat dikaitkan dengan *Challenge–Hindrance Stressor Framework* yang dikemukakan oleh LePine *et al.* (2005), yang menjelaskan bahwa tekanan dalam pekerjaan dapat dipersepsikan sebagai tantangan (*challenge stressors*) maupun hambatan (*hindrance stressors*). Tekanan yang masih dapat dikelola dapat menjadi tantangan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan tekanan yang berlebihan dan berlangsung terus-menerus dapat berkembang menjadi

kondisi yang merugikan bagi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa tuntutan pekerjaan tetap berada dalam batas yang dapat dikelola.

d. Implikasi Secara Keseluruhan

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance*, *Work Environment*, dan *Burnout* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z pada sektor swasta se-Karesidenan Madiun. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 64,5% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 35,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian.

Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut dalam penerapan manajemen sumber daya manusia. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, serta melakukan pengelolaan *Burnout* secara tepat. Penerapan langkah tersebut diharapkan dapat mendukung terciptanya kondisi kerja yang baik, meningkatkan produktivitas, serta membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan sebagai bahan pertimbangan dalam menginterpretasikan hasil penelitian maupun sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya.

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu *Work Life Balance*, *Work Environment*, dan *Burnout*, untuk menjelaskan Kinerja Karyawan. Sementara itu, masih terdapat berbagai faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, maupun *employee engagement* yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Penelitian ini hanya melibatkan responden Generasi Z yang bekerja pada sektor swasta se-Karesidenan Madiun sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada karyawan di sektor pemerintahan, BUMN, maupun wilayah lain yang memiliki karakteristik organisasi dan budaya kerja yang berbeda.
3. Penelitian ini menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner sehingga seluruh data diperoleh berdasarkan persepsi responden (*self-assessment*). Kondisi tersebut memungkinkan adanya subjektivitas jawaban, perbedaan pemahaman terhadap setiap pernyataan, maupun kecenderungan responden memberikan jawaban yang dianggap paling baik (*social desirability bias*).

4. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross-sectional*, yaitu pengambilan data dilakukan hanya pada satu periode waktu. Oleh karena itu, penelitian ini belum mampu menggambarkan perubahan tingkat *Work Life Balance*, *Work Environment*, *Burnout*, maupun Kinerja Karyawan yang mungkin terjadi seiring dengan perubahan kondisi organisasi maupun lingkungan kerja.
5. Penelitian ini hanya menguji hubungan langsung antara variabel independen dengan variabel dependen menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini belum mempertimbangkan kemungkinan adanya variabel mediasi ataupun variabel moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antarvariabel.

3. Saran

a. Bagi Sektor Swasta (Perusahaan)

Saran praktis bagi pihak manajemen perusahaan swasta di Karesidenan Madiun adalah pentingnya untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja (*Work Environment*), terutama pada aspek kenyamanan fasilitas, sarana prasarana, serta keharmonisan hubungan antar rekan kerja. Karyawan akan lebih mudah memberikan kinerja terbaik apabila merasa memperoleh dukungan lingkungan yang kondusif, bersih, dan memadai.

Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) dengan memberikan fleksibilitas yang wajar serta melakukan pemantauan beban kerja

secara berkala untuk memitigasi tingkat kelelahan (*Burnout*). Hal ini penting karena karyawan yang terhindar dari tekanan *burnout* yang berlebihan cenderung memiliki tingkat produktivitas dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung konsep Manajemen Sumber Daya Manusia yang menyatakan bahwa keseimbangan peran, kondisi lingkungan kerja, dan kesehatan mental merupakan faktor fundamental yang memengaruhi performa individu. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang relevan seperti *Gaya Kepemimpinan*, *Kompensasi*, atau *Motivasi Kerja*. Hal ini penting karena berdasarkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 64,5%, masih terdapat 35,5% variasi kinerja yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Selain itu, penggunaan metode penelitian kualitatif melalui wawancara mendalam juga disarankan agar dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika kerja Generasi Z di wilayah penelitian yang lebih luas.