

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Work-Life Balance* dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT TÜV NORD Indonesia melalui Motivasi, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebijakan fleksibilitas waktu kerja yang diterapkan perusahaan membantu karyawan mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang berdampak pada peningkatan produktivitas.
2. Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem remunerasi yang kompetitif, seperti bonus berbasis kinerja dan tunjangan tambahan, menjadi motivasi utama bagi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien.
3. Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penghargaan terhadap pencapaian karyawan dan kesempatan untuk berkembang menjadi pendorong utama yang meningkatkan semangat kerja.
4. *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Fleksibilitas kerja memberikan dorongan emosional yang meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya.
5. Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Insentif finansial yang adil menjadi salah satu faktor utama yang memotivasi karyawan untuk mencapai target kerja yang lebih tinggi.
6. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja melalui motivasi tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun *Work-Life Balance* meningkatkan motivasi, aspek ini tidak cukup kuat untuk memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja secara keseluruhan.
7. Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Motivasi yang dihasilkan dari penghargaan

finansial memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT TÜV NORD Indonesia.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *Work-Life Balance*, Kompensasi Finansial, dan Motivasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan PT TÜV NORD Indonesia. Namun, penerapan strategi peningkatan *Work-Life Balance* perlu dilengkapi dengan pendekatan lain agar memberikan dampak yang lebih optimal terhadap kinerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, beberapa saran yang dapat diberikan kepada PT TÜV NORD Indonesia adalah sebagai berikut:

Berikut adalah tujuh saran yang lebih realistis bagi perusahaan berdasarkan kesimpulan yang diberikan:

1. Kebijakan fleksibilitas kerja yang sudah diterapkan perlu dipertahankan, namun dapat lebih dioptimalkan dengan sistem hybrid atau pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tuntutan operasional perusahaan.
2. Sistem kompensasi finansial yang sudah ada dapat ditingkatkan dengan melakukan benchmarking terhadap perusahaan sejenis untuk memastikan daya saingnya. Selain itu, perlu ditambahkan skema bonus berbasis kinerja yang lebih terstruktur dan transparan.
3. Sistem penghargaan yang sudah ada dapat diperkuat dengan program apresiasi yang lebih bervariasi, seperti pemberian penghargaan bulanan, promosi berdasarkan prestasi, serta kesempatan mengikuti pelatihan atau sertifikasi untuk pengembangan karier.
4. Perusahaan perlu mempertahankan kebijakan *Work-Life Balance*, tetapi juga menyesuakannya dengan kebutuhan karyawan, misalnya dengan menyediakan program kesejahteraan mental, sesi relaksasi, atau cuti tambahan untuk kepentingan pribadi tertentu.
5. Insentif finansial harus tetap dipertahankan tetapi ditingkatkan dalam hal transparansi dan keadilan. Perusahaan dapat memperjelas indikator

pencapaian target yang berhak mendapatkan insentif sehingga lebih mendorong motivasi karyawan.

6. Karena *Work-Life Balance* saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi, perusahaan dapat mengubah pendekatan dengan menambahkan program mentoring, *coaching*, atau pengembangan karier yang lebih intensif agar karyawan tetap termotivasi.

7. Insentif finansial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga perlu dipertahankan. Namun, perusahaan juga dapat memperkuatnya dengan skema penghargaan jangka panjang, seperti program kepemilikan saham karyawan atau peningkatan tunjangan berbasis pencapaian tertentu.

Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, diharapkan PT TÜV NORD Indonesia dapat terus meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan mempertahankan daya saing di industri jasa sertifikasi, inspeksi, dan pengujian.

