

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian dan pembahasan dan perihal Pengaruh *Work-life Balance*, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Maxx Coffee Jakarta. Maka bisa disimpulkan hasil kajian yakni, diantaranya ialah :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis membuktikan bahwa *Work-life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Maxx Coffee Jakarta dan variable *Work-life Balance* memiliki tingkat signfikasi sebesar 0,000. Dimana artinya sistem *Work-life Balance* di Maxx Coffee Jakarta sudah tepat dan mempengaruhi Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukan bahwa Kompensasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan variable Kompensasi Kerja mempunyai tingkat signifikasi sebesar 0,008. Dimana artinya sistem Kompensasi Kerja di Maxx Coffee Jakarta sudah tepat dan mempengaruhi Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan variable Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai tingkat signifikasi sebesar 0,034. Dimana artinya bahwa sistem Lingkungan Kerja Non Fisik di Maxx Coffee Jakarta sudah tepat dan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

B. Saran

Bersumber dari hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang sudah disampaikan penulis akan memberikan saran-saran yang dapat dijadikan referensi untuk pengembangan penelitian lebih lanjut serta implementasi praktis di lapangan. Saran-saran yang disampaikan didasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, dengan tujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja, kebijakan, maupun proses yang relevan dengan topik penelitian ini. Diharapkan, saran-saran ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pihak terkait dan

membuka peluang penelitian lanjutan yang lebih mendalam. Rekomendasi saran penulis adalah sebagai berikut :

1. Pada variable *Work-life Balance* (X1) indikator dengan skor tertinggi yaitu indikator *satisfaction balance*, oleh karna itu pemimpin di Maxx Coffee perlu agar mempertahankan sistem gaya keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan memberikan tunjangan seperti cuti, dan jam kerja yang fleksible agar pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan Maxx Coffee mendapatkan hasil yang maksimal. Sedangkan indikator dengan nilai terendah yaitu *involvement balance*, maka disarankan perusahaan memberikan kebijakan yang lebih tegas mengenai waktu dalam bekerja agar tetap sesuai dengan standar perusahaan dan kinerja pegawai bisa lebih terkontrol dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
2. Pada variable Kompensasi Kerja (X2) indikator dengan nilai tertinggi yaitu indikator upah dan gaji, oleh karena itu perusahaan harus bisa mempertahankan upah dan gaji yang diberikan kepada karyawan dan perusahaan terus menjaga kestabilan gaji dan upah karyawan. Peningkatan yang bersifat progresif, berdasarkan kinerja dan kontribusi, dapat menjadi motivasi tambahan bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, memastikan bahwa kompensasi yang diberikan tetap bersaing dengan standar industri juga akan membantu perusahaan dalam mempertahankan talenta terbaik dan meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan. sedangkan indikator dengan nilai terendah yaitu fasilitas, maka dengan itu perusahaan harus memperhatikan fasilitas yang di sediakan apakah masih layak untuk digunakan atau tidak, dengan cara dapat di cek secara berkala agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan pekerjaannya memuaskan.
3. Pada variable Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) mempunyai indikator dengan nilai tertinggi yaitu terdapat pada indikator hubungan antar rekan kerja. Oleh karena itu perusahaan dapat mempertahankan komunikasi antara rekan kerja agar perusahaan memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan hubungan antar rekan kerja di lingkungan kerja.

Menciptakan suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung dapat meningkatkan kolaborasi antar tim, serta meminimalisir potensi konflik yang dapat menghambat produktivitas. Program-program pelatihan terkait komunikasi efektif dan kerja sama tim juga dapat diimplementasikan untuk memperkuat hubungan antar karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Sedangkan indikator dengan nilai terendah yaitu terdapat pada indikator kerja sama antara karyawan, maka dari itu disarankan perusahaan dapat lebih memperkuat kerja sama antar karyawan melalui berbagai inisiatif yang mendorong kolaborasi tim, untuk mendapatkan komunikasi yang efektif. Hal ini akan membantu menciptakan hubungan yang lebih baik antara sesama karyawan, serta memperkuat semangat kerja tim yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Penerapan nilai-nilai kerja sama yang baik di setiap lini organisasi juga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja secara keseluruhan.

