

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Work-life balance*, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andes Agro Investama, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. *Work-life balance* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang mampu mengelola waktu antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih termotivasi, produktif, dan mampu memberikan hasil kerja yang optimal.
2. Kepemimpinan Transformasional juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberi motivasi, dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan bersama akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepemimpinan yang visioner dan suportif mampu mendorong semangat kerja dan meningkatkan loyalitas serta tanggung jawab individu dalam organisasi.

3. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun motivasi tetap penting dalam konteks kerja, namun dalam penelitian ini pengaruhnya secara statistik tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, tanpa dukungan faktor-faktor lain seperti manajemen, budaya organisasi, dan sistem kerja..
4. Secara simultan, ketiga variabel independen yakni *Work-life balance*, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa keempat variabel dalam model ini mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 54,9%, sedangkan sisanya 45,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh pihak manajemen PT Andes Agro Investama maupun oleh peneliti selanjutnya:

1. Pentingnya menjaga dan mempertahankan kualitas *Work-life balance* yang telah berjalan dengan baik. Upaya ini dapat diperkuat dengan terus menyediakan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas waktu kerja, pengelolaan beban kerja yang adil, dan promosi gaya hidup sehat di lingkungan kerja.

2. Mempertahankan dan mengembangkan praktik Kepemimpinan Transformasional, yang terbukti memberikan dampak besar terhadap kinerja karyawan. Penguatan pelatihan kepemimpinan dan pemberdayaan manajerial dapat terus dilakukan agar para pemimpin organisasi semakin mampu membimbing, menginspirasi, dan mendukung tim kerja secara berkelanjutan.
3. Meningkatkan efektivitas strategi motivasi kerja karyawan, walaupun motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial dalam penelitian ini, perusahaan tetap perlu memperhatikan faktor-faktor motivasi karyawan secara lebih menyeluruh, termasuk pemberian penghargaan, pengakuan, insentif finansial maupun non-finansial, serta peluang pengembangan karir yang berkelanjutan.
4. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan sistem penghargaan, agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan menyeluruh.