

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work-life Balance* (X1) dan *Time Management* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan divisi Business to Consumer (B2C) dan Business to Business (B2B) di Perusahaan XYZ Indonesia. Dari hasil analisis dari uraian sebelumnya dapat disimpulkan:

1. *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik dan produktivitas yang stabil.
2. *Time Management* menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam mengatur waktu, menetapkan prioritas, dan menghindari distraksi sangat penting untuk menunjang pencapaian target kerja.
3. Secara simultan, kedua variabel bebas (X1 dan X2) memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y). Model regresi menghasilkan R^2 sebesar 0,744, yang berarti 74,4% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh WLB dan manajemen waktu.

Hasil ini menunjukkan manajemen waktu dan keseimbangan kerja hidup merupakan kunci dalam membentuk tim yang sehat, produktif, dan berkomitmen.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Meski telah melalui proses penelitian yang sistematis dan metodologis, studi ini tidak lepas dari beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan :

1. Subjek penelitian terbatas pada karyawan di divisi B2C dan B2B Perusahaan XYZ Indonesia. Hasil ini belum tentu dapat digeneralisasi ke seluruh unit kerja atau perusahaan lain di sektor teknologi yang memiliki karakteristik berbeda.
2. Data yang digunakan bersifat kuantitatif berbasis persepsi responden melalui kuesioner, sehingga tidak menggambarkan kondisi faktual secara mendalam yang mungkin dapat diungkap melalui pendekatan kualitatif.
3. Faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan motivasi intrinsik tidak dimasukkan dalam model, meskipun berdasarkan teori dan riset sebelumnya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Susanto & Ramadhani, 2022).

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang telah disebutkan, berikut adalah beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan :

5.3.1 Bagi Manajemen Perusahaan

Perlu penguatan pelatihan *Time Management* secara rutin, terutama untuk karyawan dengan beban kerja tinggi. Pelatihan berbasis praktikal seperti time-blocking dan goal setting mingguan dapat meningkatkan efisiensi kerja. Kebijakan hybrid working perlu dipertahankan dengan pendekatan yang fleksibel

dan personal. Karyawan yang memiliki kebutuhan keluarga, kesehatan, atau transportasi bisa diberikan opsi kerja jarak jauh yang lebih besar.

Evaluasi *Work-life Balance* secara berkala, misalnya melalui survei internal atau forum diskusi terbuka, agar perusahaan dapat secara aktif mendeteksi potensi stres kerja atau burnout sedini mungkin.

5.3.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan menambahkan pendekatan kualitatif, misalnya wawancara mendalam, untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana karyawan memaknai keseimbangan kerja dan manajemen waktu dalam kehidupan sehari-hari. Meneliti variabel tambahan seperti stres kerja, kepuasan kerja, atau motivasi intrinsik sebagai mediasi antara WLB dan kinerja, untuk membangun model yang lebih komprehensif.

Melakukan studi komparatif lintas industri agar dapat melihat apakah pengaruh variabel WLB dan *Time Management* memiliki karakteristik berbeda di sektor manufaktur, layanan, atau startup digital. Diharapkan saran-saran diatas dapat membantu perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan karyawan yang berbasis data, serta membuka ruang eksplorasi yang lebih luas bagi peneliti mendatang untuk menggali dimensi perilaku kerja yang lebih kompleks dan relevan dengan tantangan zaman.