

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut terdapat hubungan positif antara *work life balance* dengan produktivitas kerja karyawan milenial, dengan koefisien ( $r_{xy}$ ) = 0,471 dan tingkat signifikansi ( $p$ ) = 0,000. ( $p < 0,050$ ). Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan milenial akan meningkat berbanding lurus dengan kemampuan mereka untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Begitupun sebaliknya semakin rendah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki generasi millennial, semakin kurang produktif mereka secara keseluruhan. *Work-life balance* merupakan faktor dan aspek yang mempengaruhi produktivitas kerja karena setiap karyawan dengan *work-life balance* yang sehat akan menghasilkan hasil yang optimal, bermanfaat bagi lingkungan, dan berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan milenial. Produktivitas mereka meningkat ketika karyawan milenial menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Keseimbangan kehidupan kerja menyumbang 31,4% dari total pengaruh, sementara faktor lain yang tidak diidentifikasi oleh para peneliti menyumbang 68,6%.

## B. Saran

Saran yang dapat diajukan berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi karyawan generasi milenial (20-40 thn)

Diharapkan bagi karyawan milenial tetap dapat mempertahankan produktivitasnya dalam bekerja. Pekerja milenial selalu dapat menjaga produktivitasnya mereka di tempat kerja meskipun persaingan global saat ini sangat ketat. Produktivitas karyawan akan meningkat di kalangan milenial jika mereka merasa memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan profesional mereka. Selain itu, pekerja milenial yang memiliki *work-life balance* yang baik akan tampil maksimal dan lebih produktif dalam bekerja. Hal ini mempengaruhi kesejahteraan pekerja milenial, yang tumbuh lebih antusias, berkomitmen, dan berdedikasi pada majikan atau tempat kerja mereka karyawan milenial punya pekerjaan.

2. Bagi perusahaan atau tempat dimana karyawan generasi milenial bekerja

Perusahaan harus bisa tetap menjaga, mempertahankan dan memprioritaskan hubungan kerja dengan karyawan milenialnya, menurut temuan studi tersebut. Hal ini dapat dicapai dengan mendorong kolaborasi yang produktif di antara rekan kerja, mendorong hubungan positif antara bawahan, dan memastikan gaji yang adil dan peluang kemajuan karir. Selain itu, diharapkan hal ini akan menjaga tingkat produktivitas pekerja milenial di tempat kerja pada tingkat yang tinggi. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kesadaran akan nilai *work-life balance* terhadap produktivitas di tempat kerja dan untuk meningkatkan kinerja generasi milenial.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Pada peneliti selanjutnya harus dapat menunjukkan lebih banyak variabel yang mempengaruhi produktivitas jika ingin terus mempelajari produktivitas generasi milenial di tempat kerja. *Work life balance* menyumbang 31,4% dari produktivitas kerja karyawan milenial, dengan 68,6 persen sisanya disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini, menurut sebuah studi tentang hubungan antara *work life balance* dan produktivitas kerja. Budaya organisasi, keyakinan, kinerja pekerja, perilaku kepemimpinan, dan karakteristik individu adalah hal-hal penting untuk diperhitungkan. Peneliti kedepannya dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai tolok ukur dan titik perbandingan ketika melakukan penelitian mereka sendiri. Mengidentifikasi dan mengkaji faktor dominan dan non-dominan yang mungkin berdampak pada produktivitas karyawan milenial di tempat kerja dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen. Penjelasan umum tentang generasi milenial adalah salah satu kelemahan peneliti saat melakukan penelitian ini. Seharusnya dapat bagi para peneliti selanjutnya untuk menyelidiki lebih jauh ke dalam subjek ini, mungkin dengan berkonsentrasi pada generasi bisnis berikutnya yang terlibat dalam industri tertentu.