

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya perbedaan *work-life balance* antara karyawan yang bekerja dengan sistem *virtual office* dan *non-virtual office* tidak didukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan *work-life balance* antara karyawan yang bekerja di *virtual office* dan *non-virtual office*. Hasil analisis tambahan menunjukkan adanya variasi rata-rata *work-life balance* berdasarkan kombinasi sistem kerja dan jenis kelamin, dengan skor tertinggi pada laki-laki *non-virtual office* dan terendah pada perempuan *virtual office*. Namun, uji *Mann-Whitney U* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan *work-life balance* yang signifikan berdasarkan jenis. Dengan demikian, sistem kerja maupun jenis kelamin tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan terhadap *work-life balance* responden.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi perusahaan. Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi *work-life balance*, perusahaan disarankan untuk tidak hanya berfokus pada penerapan sistem kerja *virtual office* atau *non-virtual office*, tetapi juga meningkatkan pengelolaan beban

kerja, dukungan atasan, fleksibilitas kerja yang sesuai, serta program kesejahteraan karyawan.

2. Bagi karyawan. Karyawan disarankan untuk mengelola waktu, menetapkan prioritas, dan menjaga batas yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Upaya tersebut penting agar *work-life balance* tetap terjaga, terlepas dari sistem kerja yang diterapkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi *work-life balance* serta melibatkan responden yang lebih banyak dan beragam agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan memiliki daya generalisasi yang lebih baik.