

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Burnout*, *Worklife Balance*, dan *Workplace Happiness* terhadap Kinerja Karyawan Permanen di PT Ghim Li Indonesia. Berdasarkan hasil analisis data, beberapa kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa tidak ada pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja karyawan PT Ghim Li Indonesia. Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja karyawan PT Ghim Li Indonesia yang ditemukan dalam penelitian ini memiliki hubungan negatif namun cenderung lemah dan tidak signifikan, sehingga tidak dapat mendukung hipotesis pertama dalam penelitian ini..
2. Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa terdapat pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja karyawan PT Ghim Li Indonesia. Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja karyawan PT Ghim Li Indonesia yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan hubungan positif yang kuat dan signifikan, sehingga dapat mendukung hipotesis kedua dalam penelitian ini.
3. Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa terdapat pengaruh *Workplace Happiness* terhadap Kinerja karyawan PT Ghim Li Indonesia. Pengaruh *workplace happiness* terhadap Kinerja karyawan PT Ghim Li Indonesia yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan hubungan positif yang

kuat dan signifikan, sehingga dapat mendukung hipotesis ketiga dalam penelitian ini.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat bermanfaat bagi manajemen PT Ghim Li Indonesia, antara lain:

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Permanen di PT Ghim Li Indonesia. Meskipun secara teori burnout dapat menurunkan kinerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat burnout yang dialami karyawan saat ini belum secara signifikan memengaruhi kinerja mereka. Namun demikian, manajemen tetap perlu mewaspadai potensi dampak negatif burnout di masa depan. Berikut adalah program yang dapat diusulkan berdasarkan nilai mean tertinggi dari pernyataan *burnout* karyawan PT Ghim Li Indonesia, yaitu " Saya merasa kelelahan setelah bekerja.," sebagai berikut :

- A. Pemetaan beban kerja dan stress level dengan melakukan survei berkala terkait beban kerja, tingkat stres, dan kepuasan kerja.
- B. Pelatihan manajemen stres dan relaksasi, seperti mindfulness session, olahraga bersama, dan program konseling karyawan.
- C. Peningkatan fasilitas penunjang kenyamanan kerja di area kerja, seperti ruang istirahat yang memadai, waktu istirahat yang cukup, dan suasana kerja yang kondusif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Worklife Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Permanen di PT Ghim Li Indonesia. Hal ini menunjukkan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam meningkatkan kinerja. Adapun nilai mean terendah dari pernyataan *Worklife Balance* karyawan PT Ghim Li Indonesia adalah “Saya merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja saya.” Dan Adapun Beberapa program yang dapat diimplementasikan perusahaan meliputi:

- D. Fleksibilitas jadwal kerja bagi karyawan dalam situasi khusus seperti keperluan keluarga atau kondisi kesehatan tertentu.
- E. Program rekreasi dan family gathering secara berkala, untuk menjaga hubungan antar karyawan dan keluarganya serta membangun suasana kerja yang sehat.
- F. Menerapkan kebijakan cuti yang lebih suportif, dengan memastikan bahwa pengambilan cuti tahunan atau cuti mendadak tidak menimbulkan beban psikologis bagi karyawan, serta menghilangkan persepsi bahwa penggunaan hak cuti dapat memengaruhi keputusan perpanjangan kontrak kerja. Kebijakan ini bertujuan untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan memengaruhi keputusan perpanjangan kontrak kerja. Kebijakan ini bertujuan untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa *Workplace Happiness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Ghim Li Indonesia. Kebahagiaan di tempat kerja terbukti menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja optimal adapun nilai mean terendah dari pernyataan *Workplace Happiness* karyawan PT Ghim Li Indonesia adalah” Saya merasa stres yang saya alami di tempat kerja dapat dikelola dengan baik” dan "Saya merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik” Dan Adapun Beberapa program yang dapat diimplementasikan perusahaan meliputi:

- G. Penghargaan dan apresiasi karyawan melalui Employee of The Month, bonus kinerja, atau sertifikat penghargaan.
- H. Peningkatan hubungan sosial di tempat kerja, misalnya dengan membuat event internal seperti kompetisi olahraga, perayaan ulang tahun bersama, atau gathering antar departemen.
- I. Peningkatan lingkungan kerja yang nyaman dan positif, melalui penataan ruang kerja yang ramah, suasana kerja yang terbuka, dan dukungan atasan terhadap aspirasi karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi PT Ghim Li Indonesia untuk menyusun strategi pengelolaan karyawan yang lebih efektif, dengan memprioritaskan Worklife Balance dan Workplace Happiness, serta tetap memperhatikan aspek Burnout agar tidak berkembang menjadi masalah kinerja di masa depan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terhadap karyawan permanen di PT Ghim Li Indonesia ini memiliki beberapa batasan yang perlu dicatat. Batasan-batasan ini penting untuk dipertimbangkan dalam interpretasi hasil dan sebagai saran untuk penelitian mendatang. Berikut batasan-batasan tersebut:

1. Cakupan penelitian terbatas pada satu perusahaan, yaitu PT Ghim Li Indonesia. Hal ini membatasi generalisasi temuan penelitian ke perusahaan lain atau ke industri yang berbeda, baik di sektor tekstil maupun di sektor lain.
2. Penelitian ini hanya mengkaji tiga variabel independen, yaitu Burnout, Worklife Balance, dan Workplace Happiness dalam hubungannya dengan Kinerja Karyawan. Kemungkinan terdapat variabel lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, atau kompensasi yang belum diteliti dalam penelitian ini.
3. Sampel penelitian terbatas pada karyawan permanen di PT Ghim Li Indonesia. Dengan demikian, hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan pada karyawan kontrak, outsourcing, atau karyawan di perusahaan lain yang memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, dan sistem manajemen yang berbeda.
4. Variabel independen (Y) yang digunakan dalam penelitian ini telah banyak dibahas dalam berbagai studi sebelumnya dan cenderung sudah umum

(*common*) dalam konteks penelitian sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel independen yang lebih terkini dan relevan dengan dinamika organisasi modern, seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Employee Engagement*, *Job Crafting*, atau *Agile Work Behavior* guna memberikan perspektif yang lebih segar dan mendalam dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

5.4 Saran Penelitian masa datang

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti memberikan beberapa rekomendasi untuk pengembangan penelitian di masa mendatang, antara lain:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk dilakukan pada konteks organisasi yang berbeda, seperti perusahaan manufaktur lainnya, perusahaan jasa, atau perusahaan multinasional, guna memperluas generalisasi temuan dan melihat konsistensi hasil di berbagai lingkungan kerja.
2. Disarankan agar penelitian mendatang mempertimbangkan penambahan variabel independen lain yang belum diteliti dalam studi ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan, atau kompensasi, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
3. Penelitian di masa mendatang dapat mengeksplorasi peran Workplace Happiness sebagai variabel mediasi (*intervening*) atau variabel moderasi,

yang dapat menjembatani atau memperkuat hubungan antara Worklife Balance, Burnout, dan Kinerja Karyawan, sehingga menghasilkan model penelitian yang lebih kompleks dan mendalam.

4. Penelitian mendatang disarankan untuk mengeksplorasi variabel independen yang lebih kontekstual dan mutakhir, guna memperkaya pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa variabel yang dapat dipertimbangkan antara lain *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Employee Engagement*, *Job Crafting*, atau *Agile Work Behavior*, yang mencerminkan perilaku adaptif dan proaktif karyawan dalam lingkungan kerja modern. Pemilihan variabel-variabel tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan memperkuat relevansi hasil penelitian terhadap kebutuhan organisasi saat ini.