

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi fleksibilitas kerja berada dalam kriteria Fleksibel, beban kerja berada dalam kriteria Ringan, produktivitas kerja berada dalam kriteria Tinggi, dan keseimbangan kehidupan kerja berada dalam kriteria Sangat Seimbang.
2. Variabel fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin fleksibel pekerjaan yang dilakukan Gen Z, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja responden di sektor jasa.
3. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin ringan beban kerja yang diterima oleh Gen Z, maka produktivitas kerja mereka pada sektor jasa juga akan meningkat.
4. Variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin seimbang kehidupan kerja yang dialami Gen Z, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja responden.
5. Variabel fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin fleksibel pekerjaan yang dilakukan Gen Z, maka akan semakin

meningkatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan responden.

6. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin ringan beban kerja yang diterima Gen Z, maka semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan oleh responden.
7. Variabel keseimbangan kehidupan kerja berhasil memediasi secara signifikan pengaruh fleksibilitas kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mampu menjadi variabel perantara yang menghubungkan fleksibilitas kerja dengan peningkatan produktivitas kerja generasi Z pada sektor jasa.
8. Variabel keseimbangan kehidupan kerja berhasil memediasi secara signifikan pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat menjadi variabel perantara yang menjembatani pengaruh beban kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja generasi Z pada sektor jasa.

5.2. Saran

1. Bagi perusahaan di sektor jasa
 - a. Disarankan kepada perusahaan jasa untuk terus mempertahankan dan mengembangkan sistem kerja yang mendukung fleksibilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat fleksibilitas kerja pada Generasi Z tergolong fleksibel. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya mempertahankan fleksibilitas ini dengan tetap memberikan ruang bagi

karyawan untuk mengatur cara kerja mereka, selama tetap berada dalam koridor target dan produktivitas kerja yang telah ditentukan.

- b. Disarankan kepada perusahaan jasa untuk tetap memperhatikan pengelolaan beban kerja secara adil dan proporsional. Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja Generasi Z di sektor jasa tergolong ringan, perusahaan tetap perlu melakukan evaluasi berkala terhadap beban kerja agar tidak terjadi ketimpangan antar divisi maupun individu. Penyesuaian ini penting untuk menjaga motivasi dan mencegah burnout dalam jangka panjang.
- c. Disarankan kepada perusahaan jasa untuk memberikan dukungan lanjutan terhadap peningkatan produktivitas melalui program pengembangan kompetensi. Karena tingkat produktivitas responden tergolong tinggi, perusahaan dapat memaksimalkan potensi tersebut dengan menyediakan pelatihan lanjutan, mentoring, atau peluang proyek khusus sebagai bentuk apresiasi dan stimulus pertumbuhan karier bagi Generasi Z.
- d. Disarankan kepada perusahaan jasa untuk terus menjaga dan menguatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja Generasi Z tergolong sangat seimbang. Perusahaan dapat mempertahankan hal ini melalui kebijakan fleksibilitas waktu yang konsisten, pengaturan jadwal kerja yang manusiawi, serta penghargaan atas pencapaian

karyawan yang berhasil menjaga kinerja dan keseimbangan secara bersamaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dari nilai R^2 variabel produktivitas kerja diperoleh angka sebesar 0,739 atau 73,9% dan variabel keseimbangan kehidupan kerja angka sebesar 0,633 atau 63% yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut dapat dijelaskan oleh variabel fleksibilitas kerja dan beban kerja, sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan variabel lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, seperti kepuasan kerja, kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dukungan sosial, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan, kompetensi karyawan, serta pemanfaatan teknologi kerja.