

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Penelitian ini membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan pada BAB sebelumnya, yaitu :

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel *work from home* termasuk kategori tinggi, *work life balance* termasuk kategori tinggi, kepuasan kerja termasuk dalam kategori tinggi dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi.
2. *Work from home* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya *work from home* mampu meningkatkan kepuasan kerja pada perusahaan *startup* Bibit.
3. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya *work life balance* mampu meningkatkan kepuasan kerja pada perusahaan *startup* Bibit.
4. *Work from home* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya *work from home* mampu meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan *startup* Bibit.
5. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya *work life balance* mampu meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan *startup* Bibit.
6. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan *startup* Bibit.
7. *Work from home* melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel perantara antara *work from home* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan *startup* Bibit.
8. *Work life balance* melalui kepuasan kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja mampu menjadi variabel perantara antara *work life balance* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan *startup* Bibit.

1.2 Saran

Adapun saran yang diajukan penelitian ini adalah :

1. Diharapkan kepada perusahaan yang bersangkutan melakukan penilaian kinerja karyawan secara objektif, menciptakan hubungan yang baik antar sesama rekan kerja ataupun dengan atasan, dengan begitu dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

2. Diharapkan kedepannya agar keseimbangan waktu dalam mobilitas kerja dapat dilakukan lebih baik lagi adalah dengan cara memberikan pemahaman atau penyuluhan tentang pentingnya menjalani kegiatan *work from home* dan *work life balance* dengan adanya pola kerja fleksibilitas mampu menciptakan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya yang meneliti tentang kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan selain yang terdapat dalam penelitian ini.