

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari data - data yang telah penulis dapatkan, dapat ditarik kesimpulan mengenai *Work Life Balance* pada generasi milenial di Bandung yaitu :

1. WLB pada generasi milenial dibagi menjadi kategorisasi per dimensi yaitu dimensi yang bersifat mengganggu (*interference*) terbentuknya *work life balance* tergolong dalam kategori rendah yaitu WIPL 64,8%, PLIW 60,7%, sementara untuk dimensi yang bersifat meningkatkan masuk kedalam kategori sedang yaitu WEPL 77%, PLEW 80,3%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan generasi milenial di Bandung telah menyadari pentingnya WLB. Hal tersebut dapat dilihat dari rendahnya tingkat kategorisasi dimensi WIPL dan PLIW. Rendahnya kategorisasi pada kedua dimensi tersebut memberi kesimpulan bahwa kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tidak begitu saling mengganggu. Berbeda dengan dimensi WEPL dan PLEW, kedua dimensi ini berada pada kategorisasi sedang. Hal tersebut memberi kesimpulan bahwa kehidupan pribadi dan kehidupan kerja saling mendukung sehingga dapat meningkatkan kualitas kehidupan dan kerja. Pada dimensi WIPL dan PLIW karyawan generasi milenial sudah banyak yang dapat mengatur keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Generasi milenial yang kurang mampu menyelesaikan masalah pribadi mereka maka akan menghasilkan kualitas pekerjaan yang kurang maksimal dan akan berdampak ketika mereka bekerja seperti kurang fokus, motivasi menurun dan ketidakpuasan kerja. Namun, ketika karyawan yang terlalu fokus atau sibuk dengan pekerjaan mereka (seperti lembur, *deadline*) dapat membuat turunnya kualitas kehidupan pribadi. Karyawan generasi milenial juga membuat *work life balance* menjadi motivasi dan dorongan mereka baik dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan mereka. Karyawan generasi milenial juga membuat *work life balance* memberikan manfaat untuk kehidupan pribadi mereka. Karyawan generasi milenial cenderung mengekspresikan dan mencari keterlibatan pada aktivitas mereka

dan membuat kehidupan pribadi mereka sebagai salah satu cara untuk bersantai dan mempersiapkan diri untuk bekerja.

5.2 Saran

Dari kesimpulan diatas, penulis memberikan beberapa saran yaitu :

1. Bagi generasi milenial. Pada kategorisasi dimensi WEPL dan PLEW masih berada pada kategorisasi sedang yang dimana pekerjaan dan kehidupan pribadi memberikan dukungan tetapi tidak terlalu besar dampaknya. Sebaiknya karyawan generasi milenial meningkatkan kedua dimensi tersebut agar terciptanya kenyamanan bekerja, kepuasan dan tingginya kinerja.
2. Bagi karyawan generasi milenial yang belum menyadari pentingnya WLB atau belum dapat mengatur kehidupan kerja dan pribadi mereka. WLB sangat penting untuk para pekerja terutama para generasi milenial yang menjadi generasi mayoritas pada angkatan kerja. Jika WLB tidak dapat diatur, semua kegiatan yang dilakukan akan tidak sesuai dengan keinginan sehingga dapat menimbulkan stress dan penurunan kinerja yang dapat berdampak negatif untuk individu maupun perusahaan.
3. Pada dimensi yang bersifat mengganggu yaitu WIPL dan PLIW berada pada kategorisasi. Jika kedua dimensi tersebut pada kategorisasi yang tinggi dapat membuat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi terganggu. Ketika karyawan generasi milenial terlalu sibuk dengan aktivitas pekerjaan ataupun sebaliknya maka akan menimbulkan stress ,kepuasan hidup dan kinerja menurun. Kondisi tersebut dapat membuat perusahaan untuk dapat menjaga *work life balance* pada karyawan sehingga dapat dijadikan suatu strategi yang menguntungkan keduanya, dimana perusahaan mendapatkan hasil yang baik dari karyawan serta terwujudnya tujuan perusahaan sedangkan karyawan dapat meningkatkan kinerja dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aaker, D.A, Kumar, V., Leone, R.P., and Day, G.S., 2019. Marketing research. John Wiley & Sons. New Delhi
- Akhtar, H. (2018). *Cara Membuat Kategorisasi Data Penelitian dengan SPSS*. Diambil kembali dari https://www.semestapsikometrika.com/2018/07/membuat-kategori-skor-skala-dengan-spss.html?m=1#google_vignette
- Badan Pusat Statistik. (2023, Juli). Diambil kembali dari <https://www.bps.go.id/publication/download.html?nrbfefe=ZWE1MmY2YTM4ZDM5MTNhNWJjNTU3YzVm&xzmn=aHR0cHM6Ly93d3cuYnBzLmdvLmlkL3B1YmxpY2F0aW9uLzIwMjIvMDYvMjQvZWE1MmY2YTM4ZDM5MTNhNWJjNTU3YzVmL2FuYWxpc2lzLXByb2ZpbC1wZW5kdWR1ay1pbmRvbmVzaWEuaHRtbA%3D%3D&twoadfn>
- Bomba, N. (2017). *ANALISIS WORK LIFE BALANCE PADA WANITA BEKERJA DENGAN PENGATURAN KERJA FLEKSIBEL DAN TIDAK FLEKSIBEL*.
- Budiati, I., Susianto, Y., Adi, W. P., Ayuni, S., Reagan, H. A., Larasaty, P., . . . Saputri, V. G. (2018). *Profil Generasi Milenial Indonesia*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Pamela, N. (2021). Analisis Work Life Balance (WLB) Pada PT. Vadhana Internasional Di Duri.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Method for Business : a skill-building approach*. John Wiley & Sons.
- Syahza, A. (2016). *METODOLOGI PENELITIAN (Edisi Revisi)*.
- Bomba, N. (2017). *ANALISIS WORK LIFE BALANCE PADA WANITA BEKERJA DENGAN PENGATURAN KERJA FLEKSIBEL DAN TIDAK FLEKSIBEL*.
- Badan Pusat Statistik. (2023, Juli). Diambil kembali dari <https://www.bps.go.id/publication/download.html?nrbfefe=ZWE1MmY2YTM4ZDM5MTNhNWJjNTU3YzVm&xzmn=aHR0cHM6Ly93d3cuYn>

BzLmdvLmlkL3B1YmXpY2F0aW9uLzIwMjIvMDYvMjQvZWE1MmY2
YTM4ZDM5MTNhNWJjNTU3YzVmL2FuYWxpc2lzLXByb2ZpbC1wZ
W5kdWR1ay1pbmRvbmVzaWEuaHRtbA%3D%3D&twoadfn

Budiati, I., Susianto, Y., Adi, W. P., Ayuni, S., Reagan, H. A., Larasaty, P., . . .
Saputri, V. G. (2018). *Profil Generasi Milenial Indonesia*. Kementerian
Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

Buzza, J. S. (2017, Desember). Are You Living to Work or Working to Live? What
Millennials Want in the Workplace. *Journal of Human Resources
Management and Labor Studies*, 5, 15-20. 10.15640/jhrmls.v5n2a3

Dennira, G. R., & Ekowati, D. (2020). Work-Life Balance Karyawan Milenial
Level Manajerial Bank Tabungan Negara Syariah. *Jurnal Penelitian
IPTEKS*, 5(2), 194-298.

Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2020). Worklife Balance dan
Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang
Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436-440.

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Bulger, C. A. (2009). Beyond Work and Family: A
Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *ResearchGate*,
14, 441-456. <http://dx.doi.org/10.1037/a0016737>

Groner, Elinor S., "The Effect of Organizational Culture on Work-Life Balance"
(2018). *Student Publications*. 643

Juniman, P. T. (2018, Juni). Studi milenial lebih stres di kantor dibanding usia lain.
[https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20180604114519-282-303202/studi-
milenial-lebih-stres-di-kantor-dibanding-usia-lain](https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20180604114519-282-303202/studi-milenial-lebih-stres-di-kantor-dibanding-usia-lain)

Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life
Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja
Karyawan. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 1134-1137.

- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). *Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2016)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- McDonald, P., dan Bradley, L.M. 2005. The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. 20:20 Series, 15
- Minimnya Milenial Terlibat Penuh dengan Perusahaan - Dale Carnegie. (2018, January 8). Dale Carnegie. <https://www.dalecarnegie.id/sumberdaya/media/media-coverage/minimnya-milenial-terlibat-penuh-dengan-perusahaan/>
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*.
- Naim, M.F. and Lenka, U. (2018), "Development and retention of Generation Y employees: a conceptual framework", *Employee Relations*, Vol. 40 No. 2, pp. 433-455. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2016-0172>
- Nafis, B., & Chan, A. (2020). Analisis work-life balance para karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 8(1), 115-126.
- Nuraini, Wahyuni, S., Windiarso, T., Oktavia, E., & Karyono, Y. (2015). *Profil Penduduk Indonesia Hasil SUPAS 2015*. Badan Pusat Statistik.
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>

- Putri, S. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance Pada Wanita Buruh Tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28-38.
- Pamela, N. (2021). Analisis Work Life Balance (WLB) Pada PT. Vadhana Internasional Di Duri.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(003).
- Perangin Angin, I. I. (2021, April). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, 1, 48-57.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 145-159.
- Qodrizana, D. L., & Musadieg, M. A. (2018, Juli 1). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang). *PENGARUH WORKLIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang)*, 60, 9. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/2476/2867>
- Qodzarina, Diah Lailatul, and Mochammad Al Musadieg. 2018. "Pengaruh Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan 96 Permata Tunggulwulung Kota Malang)." (*Jurnal Administrasi Bisnis*) Juli Vol. 60 No. 1.

- Rahmawati, Z., & Gunawan, J. (2020). Hubungan Job-related Factors, Work-life Balance dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal SAINS Dan Seni ITS*, 8(2), D418-D423.
- Rifda, A. (2022, April). *Work Life Balance: Manfaat dan Berbagai Faktor yang Memengaruhi*. Work Life Balance: Manfaat dan Berbagai Faktor yang Memengaruhi. Retrieved Agustus, 2023, from <https://www.gramedia.com/best-seller/work-life-balance/>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Method for Business : a skill-building approach* . John Wiley & Sons.
- Syahza, A. (2016). *METODOLOGI PENELITIAN (Edisi Revisi)*.
- Utomo, W. P. (2019). Indonesia Millenial Report 2019. *Indonesia Millenial Report 2019*. <https://archive.org/details/indonesia-millennial-report-2019-by-idn-times/mode/2up>
- Wicaksana, S. A., Suryadi, & Asrunputri, A. P. (n.d.). Identifikasi dimensi-dimensi work-life balance pada karyawan generasi milenial di sektor perbankan. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 4(2), 137-143