

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada karyawan generasi z yang bekerja di PT BCA KCU Kelapa Gading, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. *Work life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh yang lemah terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z. Terlihat dari hasil perhitungan SPSS dimana koefisien determinasi sebesar 35,9%. *Work life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di PT BCA KCU Kelapa Gading yang artinya semakin baik *Work life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi yang diterima karyawan juga baik maka kinerja karyawan juga semakin baik atau meningkat.
2. *Work life Balance* berpengaruh lemah terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z. Terlihat dari perhitungan SPSS dimana nilai koefisien determinasi sebesar 23,2%. *Work life Balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di PT BCA KCU Kelapa Gading yang artinya semakin baik *Work life Balance* atau semakin baik karyawan menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi maka semakin baik juga kinerja karyawan.

3. Lingkungan Kerja berpengaruh lemah terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z. Terlihat dari perhitungan SPSS dimana koefisien determinasi sebesar 31,5%. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di PT BCA KCU Kelapa Gading yang artinya semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin baik juga kinerja karyawan.

4. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan generasi Z yang terlihat dari perhitungan SPSS dimana nilai koefisien determinasi sebesar 8,9% dimana koefisien tersebut menyatakan tingkat hubungan yang sangat lemah. Maka dapat dikatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan pengolahan data di atas, saran yang dapat penulis sarankan untuk PT BCA KCU Kelapa Gading adalah sebagai berikut :

1. *Work life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi memang memiliki pengaruh yang baik terhadap Kinerja Karyawan generasi Z di PT BCA KCU Kelapa Gading yang mungkin saja pengaruh tersebut dapat menyebabkan terjadinya penurunan atau peningkatan kinerja. Untuk itu sebaiknya tetap konsisten untuk menjaga apa yang sudah dicapai.
2. *Work life Balance* mempunyai pengaruh yang baik terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di PT BCA KCU Kelapa Gading. Oleh karena itu tetaplah memberikan pekerjaan yang memang sesuai jobdesk, jam kerja yang memang sudah ditentukan sehingga karyawan selalu merasa mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi.

3. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang baik terhadap peningkatan Kinerja Karyawan Generasi Z di PT BCA KCU Kelapa Gading. Oleh karena itu BCA KCU Kelapa Gading perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang semakin baik untuk kedepannya, menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk bekerja serta menciptakan hubungan yang baik antar rekan kerja maupun atasan.

4. Kompensasi mempunyai pengaruh yang baik terhadap peningktana Kinerja Karyawan Generasi Z. Untuk itu BCA KCU Kelapa Gading diharapkan pemberian kompensasi seperti bonus dan lain sebagainya sebaiknya memperhatikan standar peraturan dan biaya hidup minimal dan perlu adanya penilain kinerja yang dilakukan secara berkala untuk mengetahui bagaiman kinerja karyawannya serta dapat mengetahui apakah kompensasi dan motivasi yang sudah diberikan itu dapat berpengaruh tidaknya terhadap kinerja.