



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti terhadap “Analisis Pengaruh *Autonomy*, *Workload* dan *Work-Life Balance* Terhadap *Job Performance*; Telaah pada Karyawan PT Berkat Utama”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner dapat disimpulkan bahwa dari sisi demografi, mayoritas responden pada penelitian ini adalah:
 - a. Responden dalam penelitian ini terbanyak berjenis kelamin perempuan dengan jumlah responden 85 responden atau sebesar 61% dari total responden 140.
 - b. Usia responden dalam penelitian ini terbanyak pada rentang usia 27 – 30 tahun dengan jumlah responden 60 responden atau sebesar 43% dari total responden 140.
 - c. Pendidikan terakhir yang sudah di tempuh oleh responden terbanyak adalah SMA dengan jumlah responden 102 responden atau sebesar 73% dari total responden 140.
 - d. Responden pada penelitian ini paling banyak menyatakan sudah menikah dengan jumlah responden 87 responden atau sebesar 62% dari total responden 140.

- e. Responden pada penelitian ini terbanyak pada posisi staff dengan jumlah responden 115 responden atau sebesar 82% dari total responden 140.
 - f. Responden pada penelitian ini merupakan karyawan tetap dengan jumlah responden 140 responden atau sebesar 100%
 - g. Responden pada penelitian ini terbanyak sudah bekerja di PT Berkat Utama selama 1 sampai dengan 3 tahun dengan jumlah responden 95 responden atau sebesar 68% dari total responden 140.
 - h. Responden pada penelitian ini terbanyak dari departemen produksi dengan jumlah responden sebanyak 110 orang tau sebesar 78%. dari total responden 140.
2. Berdasarkan hasil dari hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:
- a. H1: *Autonomy* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *job performance* pada karyawan PT. Berkat Utama. Hal ini didukung dengan hasil Pada uji statistic yang menunjukkan tingkat signifikan 0,700 atau 70% dimana hal tersebut melebihi standar yang telah di tentukan yaitu ≤ 0.05 . Hal ini didukung dengan hasil dari thitung 0,386 lebih kecil dari nilai ttabel 1.656. Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel *autonomy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *job performance*.

- b. H2: *Workload* memiliki pengaruh negatif terhadap *job performance* pada karyawan PT. Berkas Utama. Pada uji statistik menunjukkan tingkat signifikan ≤ 0.05 . Hal ini didukung dengan hasil dari thitung 2,128 lebih besar dari nilai ttabel 1.656. Dengan tingkat signifikansi pada H2 adalah 0.035 yang tidak melebihi 0.05. Hal ini berarti H2 diterima, sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel *workload* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *job performance*.
- c. H3: *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance* pada karyawan PT. Berkas Utama. Pada uji statistik menunjukkan tingkat signifikan dibawah dari 0.05. Hal ini didukung dengan hasil dari thitung 5,504 lebih besar dari nilai ttabel 1.656. Dengan tingkat signifikansi pada H3 adalah 0.000 yang tidak melebihi 0.05. Hal ini berarti H3 diterima, sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *job performance*.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan Berdasarkan Hipotesis

Berikut adalah beberapa saran yang peneliti yang dapat diberikan untuk perusahaan:

1. Menurut Azita (2012) dalam jurnal Johari et al (2018) yang, berpendapat bahwa *workload* adalah jumlah waktu yang dihabiskan oleh guru dalam melakukan berbagai tugas mulai dari mengajar dan belajar, kegiatan ko-kurikuler, pertemuan yang terkait dengan tugas resmi sebagai guru. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan, mayoritas jawaban pada variabel *workload* memiliki *mean* terkecil pada indikator WL1. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden dituntut untuk bekerja cepat untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Mathis dan Jackson (2009) terdapat 7 aktivitas yang dilakukan oleh sumber daya manusia dan salah satunya adalah perencanaan dan analisis sumber daya manusia. Perencanaan dan analisis sumber daya manusia adalah langkah pencegahan akan perkembangan proses bisnis dimasa depan yang berpotensi untuk mempengaruhi karyawan dimasa depan. Dalam hal ini peneliti menyarankan untuk perusahaan dapat lebih mempertimbangkan langkah tersebut agar dapat memperbaiki *workload* yang di rasakan karyawannya. Caranya dengan memperkirakan kebutuhan tenaga kerja di masing – masing departemen lalu dibandingkan dengan permintaan tenaga kerja dari

masing – masing departemen sehingga tidak kekurangan tenaga kerja. Bila tenaga kerja di setiap departemen mencukupi tentunya akan mengurangi beban dari karyawan tersebut sehingga karyawan dapat mengatur waktunya dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Selain itu juga penulis menyarankan pada perusahaan untuk melakukan motivasi kinerja karena menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2006) Istilah motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Selain itu juga menurut Menurut Sardiman (2007) fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

- Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Dengan demikian dengan adanya motivasi karyawan dan perencanaan karyawan yang baru dapat meringankan beban kerja karyawan di perusahaan PT Berkat Utama.

2. Menurut Dipura dan Kakar (2013) mendefinisikan *work-life balance* sebagai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar karyawan merasa nyaman antara komitmen kerja dan keluarga. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan, mayoritas jawaban pada variabel *work- life balance* memiliki nilai mean terkecil pada indikator WLB2, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT Berkat Utama merasakan bahwa perusahaan kurang memperhatikan kehidupan pribadi ataupun aktivitas pribadi karyawan di luar pekerjaan dari karyawannya seperti aktivitas dengan keluarga, sosialisasi dengan teman dan sebagainya. Menurut Mathis dan Jackson (2009) terdapat 7 aktivitas yang dilakukan oleh sumber daya manusia dan salah satunya adalah kompensasi dan tunjangan dalam aktivitas tersebut sumber daya manusia memberikan atau merancang kompensasi dan insentif yang di berikan dari perusahaan pada karyawan. Oleh karena itu penulis menyarankan untuk lebih memperhatikan kompensasi dan benefit dari karyawan yang menggunakan waktunya dengan keluarga teman ataupun beraktivitas di luar pekerjaan untuk bekerja di perusahaan seperti Contohnya

perusahaan dapat memberikan uang lemburan, vitamin untuk daya tahan tubuh, voucher belanja ataupun yang lainnya tergantung dengan perusahaan memiliki apa yang dapat di berikan pada karyawan tersebut.

5.2.2 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti mengajukan beberapa saran bagi penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian, misalnya terhadap PT. Berkat Utama yang tidak terpaku hanya pada staff saja yang melakukan pekerjaan di pabrik sehingga dapat menambah jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian.
2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variasi dari objek penelitian lain dengan karakteristik sampel yang berbeda seperti kategori generasi karyawan maupun jabatan karyawan.
3. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian di industri lain, seperti, hospitality, retail, health and care, dll.
4. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan standar penilaian yang sesuai untuk menilai apakah responden pada penelitian benar-benar memahami dari mengerti betul apa yang di maksud dengan *work-life balance*. Contoh standar penilaian untuk mengetahui responden itu mengerti dan mengalami *work-life balance* adalah responden yang sudah memiliki pasangan hidup ataupun pernah berkeluarga.