

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan peneliti dan tempat yang diteliti ini berada di PT. Bersama Zatta Jaya, Tbk (Elcorps) yang bertujuan guna mengetahui pengaruh mengenai Keseimbangan Kehidupan Bekerja (*work life balance*) dan fleksibilitas kerja terhadap Kinerja Karyawan wanita yang bekerja di PT. Bersama Zatta Jaya, Tbk (Elcorps), sehingga membuat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran mengenai Keseimbangan Kehidupan Bekerja (*work life balance*) pada PT. Bersama Zatta Jaya, Tbk (Elcorps) di sini memiliki kriteria yang cenderung termasuk tinggi. Dalam penelitian ini terdapat pada dimensi keseimbangan keterlibatan yang cenderung memiliki skor tinggi pada indikator mengenai tingkat tanggung jawab karyawan yang dimiliki di pekerjaannya. Sedangkan untuk dimensi keseimbangan waktu termasuk ke dalam skor terendah dengan indikator mengenai tingkat kemudahan karyawan dalam membagi waktu antara pekerjaan, keluarga, serta kepentingan pribadi. Selanjutnya gambaran mengenai Fleksibilitas Kerja pada PT. Bersama Zatta Jaya, Tbk (Elcorps) cenderung tinggi. Dalam penelitian ini, terdapat dimensi *flexibility location* (fleksibilitas tempat kerja) yang memiliki skor tertinggi mengenai indikator tingkat fleksibilitas karyawan bekerja di tempat kerjanya. Sedangkan untuk dimensi *flexibility time* (fleksibilitas waktu) mendapatkan skor rendah. Dan terakhir, terkait gambaran mengenai Kinerja Karyawan pada PT. Bersama Zatta Jaya, Tbk (Elcorps) cenderung tinggi. Dalam penelitian ini, terdapat dimensi ketepatan waktu yang memiliki skor tinggi, dengan indikator mengenai bahwa karyawan wanita juga yang bekerja di Elcorps sendiri dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Sedangkan untuk dimensi terendah ada pada dimensi efektivitas, mengenai indikator

tingkat kesulitan pekerjaan karyawan jika didukung oleh kemampuannya dalam menggunakan sumber daya organisasi.

2. Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan di atas, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan bekerja (*work life balance*) terdapat pengaruh positif lalu tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Sedangkan berdasarkan dari hasil penelitian di atas, mengenai fleksibilitas kerja di sini terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan dari hasil penelitian dengan melakukan analisis korelasi dan analisis regresi linier berganda. Dapat disimpulkan, bahwa terdapat pengaruh negatif dari *work life balance* terhadap kinerja karyawan wanita yang bekerja di PT. Bersama Zatta Jaya, Tbk (Elcorps). Namun, dari fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan di sini memiliki pengaruh yang positif. Tetapi untuk pengaruh keseimbangan kehidupan bekerja dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan ini berpengaruh secara simultan dengan memiliki tingkat hubungan yang sedang.

## 5.2 Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan yang sudah dijelaskan di atas mengenai hasil penelitian dan pengolahan data tersebut, peneliti di sini mengajukan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan solusi dari beberapa adanya permasalahan mengenai kinerja karyawan dan juga bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Bersama Zatta Jaya, Tbk (Elcorps).

1. Mengenai keseimbangan kehidupan bekerja (*work life balance*) untuk dimensi terendah yang dimiliki pada variabel ini adalah pada dimensi keseimbangan waktu (*flexibility time*) dengan indikator tingkat kemudahan karyawan dalam membagi waktu antara pekerjaan, keluarga, serta kepentingan pribadi. Hal tersebut menunjukkan bahwa beberapa karyawan yang bekerja di PT. Bersama Zatta Jaya, Tbk (Elcorps) ini masih merasa bahwa mereka belum bisa membagi waktunya antara pekerjaan, keluarga, serta kehidupan pribadinya

sendiri. Oleh karena itu, PT. Bersama Zatta Jaya, Tbk (Elcorps) perlu meningkatkan fleksibilitas jam kerjanya kepada karyawan, seperti adanya jadwal jam kerja yang bisa diatur dan ditentukan sesuai dengan kebutuhan karyawannya. Sedangkan mengenai fleksibilitas kerja ini, pada dimensi *flexibility location* (fleksibilitas tempat kerja) dengan indikator mengenai tingkat kemudahan di tempat kerja untuk mendapatkan libur atau cuti ini mendapatkan skor terendah. Hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Bersama Zatta Jaya, Tbk (Elcorps) di sini perlu diberikan kemudahan oleh perusahaan untuk memberikan cuti atau libur contohnya cuti untuk melahirkan. Dengan syarat karyawan tersebut sebelumnya perlu bertanggung jawab terlebih dahulu mengenai tugas yang sudah diberikan sebelumnya dari atasan dan menyelesaikannya terlebih dahulu, selain itu juga atasan atau pihak perusahaan perlu memiliki batasan cuti yang dapat dilakukan oleh karyawannya. Selain itu, mengenai kinerja karyawan pada dimensi efektivitas, mengenai indikator tingkat kesulitan pekerjaan karyawan jika didukung oleh kemampuannya dalam menggunakan sumber daya organisasi. Dapat disimpulkan bahwa PT. Bersama Zatta Jaya, Tbk (Elcorps) Dalam hal ini, perusahaan perlu memiliki seorang karyawan yang kompeten dalam memanfaatkan sumber daya organisasinya yang cenderung juga lebih siap menghadapi tantangan dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang ada.

2. Keseimbangan kehidupan bekerja (*work life balance*) memiliki nilai positif dan signifikan, tetapi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dibuktikan pada hasil pengujian hipotesis. Mengenai hal tersebut, maka PT. Bersama Zatta Jaya, Tbk (Elcorps) sangat perlu memperhatikan mengenai keseimbangan kehidupan bekerja di tempat kerjanya terutama dari keseimbangan waktu kerja. Karyawan pada Elcorps perlu memberi kemudahan bagi karyawan dalam membagi waktu pekerjaannya antara bekerja, keluarga dengan kehidupan pribadinya.

3. Sedangkan mengenai fleksibilitas kerja ini memiliki pengaruh secara signifikan dan hubungannya yang positif. Dalam hal tersebut pada PT. Bersama Zatta Jaya, Tbk (Elcorps) sudah menerapkan hal mengenai fleksibilitas kerja terutama pada fleksibilitas jam kerja yang sudah baik. Selain itu, mengenai fleksibilitas tempat kerja juga pada Elcorps sendiri sudah memudahkan karyawannya memberikan lingkungan kerja yang mendukung kepada karyawannya dengan menyediakan fasilitas tempat untuk anaknya bagi karyawan wanita yang sudah memiliki keluarga dan anak.
4. Peneliti di sini memberikan saran pada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan mengkaji faktor-faktor yang lain yang kiranya ada variabel yang bisa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang tidak atau belum disertakan dalam penelitian ini.