

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian yang dilakukan mengenai pengaruh *work life balance* dan *burnout* pada kinerja karyawan PT. Bintang Ciptaperkasa disimpulkan seperti berikut :

1. Gambaran *work life balance* di PT. Bintang Ciptaperkasa Bandung berada pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang tertinggi sampai dimensi terendah. Dimensi *work life balance* yang memiliki Paling tinggi adalah *satisfaction balance*, dan dimensi yang memiliki skor terendah adalah dimensi *time balance*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* di PT. Bintang Ciptaperkasa dalam tingkat sedang. Gambaran *burnout* di PT. Bintang Ciptaperkasa pada kategori cukup tinggi dilihat dari dimensi tertinggi yaitu *exhaustion* dan dimensi terendah adalah *cynicism*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat *burnout* di PT. Bintang Ciptaperkasa Cukup tinggi. Gambaran kinerja karyawan di PT. Bintang Ciptaperkasa berada pada kategori cukup tinggi. Dimensi yang memiliki nilai tertinggi adalah *Presence/attendance on the job* sedangkan dimensi terendah adalah *Timeliness of output*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Bintang Ciptaperkasa cukup tinggi.
2. *Work life balance* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Ciptaperkasa Bandung. Maka semakin baik *work life balance* dalam perusahaan akan semakin tinggi pula nilai kinerja karyawan PT. Bintang Ciptaperkasa Bandung.
3. *Burnout* mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Ciptaperkasa Bandung. Maka semakin tinggi tingkat *burnout* yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan, semakin rendah kinerja karyawan PT. Bintang Ciptaperkasa.
4. *Burnout* melemahkan pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Ciptaperkasa Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah nilai *burnout* maka tingkat *work life balance* akan semakin meningkat dan nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyarankan beberapa hal mengenai pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Cipta Perkasa Bandung terhadap kinerja karyawan seperti berikut ini :

1. *Work life balance* pada ditingkatkan melalui *time balance* seperti diberikan jam kerja yang flexible ataupun dapat mengakses *smartphone* di area lingkungan kerja. *Burnout* pada dapat ditingkatkan melalui *exhaustion* dengan rutin meninjau tingkat stres yang diberikan kepada karyawan, apakah sudah sesuai atau bahkan berlebihan serta memberikan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui *timeliness of output* perusahaan memberi bisa memberi motivasi agar karyawan terpacu untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan bisa memberikan reward ataupun bonus bagi pegawai yang menyelesaikan cepat dan tepat.
2. Perusahaan yang mampu menciptakan dan mengelola *work life balance* dapat menjadi sebuah strategi simbiosis mutualisme antara karyawan dengan perusahaan. Dengan demikian penyusun merekomendasikan adanya kerjasama antara karyawan dan perusahaan sehingga dalam meningkatkan nilai *work life balance* dengan begitu bisa karyawan lebih baik dan semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga meningkatkan produktivitas perusahaan. Beberapa strategi yang bisa diterapkan antara lain jam kerja yang fleksibel dan masuk akal, kemudahan dalam menerima telepon atau pesan mendesak dari keluarga di tempat kerja dan akses untuk penanganan anak di kantor bagi yang membutuhkan. Untuk mengurangi tingkat *burnout* Perusahaan harus melakukan evaluasi system kerjanya. Dengan demikian penulis merekomendasikan agar perusahaan memperhatikan kondisi fisik para karyawan, memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang nyaman serta membangun komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan dan bawahan.
3. Hal yang perlu diperhatikan untuk penelitian selanjutnya yang tertarik meneliti *work life balance*, *burnout* dan kinerja karyawan adalah diharapkan mampu melakukan wawancara secara mendalam kepada pihak yang berhubungan dengan subjek penelitian agar mendapat data yang lebih baik. Selain wawancara

peneliti selanjutnya juga diharapkan lebih banyak mencari referensi terkait *work life balance*, *burnout* dan kinerja karyawan tidak hanya dari sisi manajemen namun juga psikologi.