

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan peneliti dan tempat yang diteliti berada di PT. Bogor Ekspres Media yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Workload* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bogor Ekspres Media, sehingga membuat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran *Workload* di PT. Bogor Ekspres Media termasuk dalam kategori sedang. Yang dicirikan oleh dimensi *Mental Effort Load* (beban usaha mental) pada pernyataan membutuhkan usaha mental yang tinggi dalam bekerja memiliki skor tertinggi, menunjukkan bahwa karyawan membutuhkan usaha mental yang tinggi dalam bekerja. Ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memperhatikan usaha mental yang diperlukan oleh karyawannya dan mencari solusi untuk mengurangi tingkat usaha mental yang tinggi. Sebaliknya, dimensi *Psychological Stress Load* (beban tekanan psikologis) pada pernyataan yaitu perasaan tidak aman yang berhubungan dengan lingkungan kerja memiliki skor terendah, menunjukkan bahwa karyawan merasa aman dan tidak terlalu tertekan secara psikologis. Oleh karena itu, PT. Bogor Ekspres Media perlu mempertahankan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta menyediakan dukungan mental dan program kesejahteraan karyawan untuk memperbaiki kesejahteraan mental karyawan. Selanjutnya gambaran *Work Life Balance* di PT. Bogor Ekspres Media termasuk dalam kategori tinggi. Yang dicirikan oleh skor tertinggi yang diperoleh ada pada dimensi *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan) pernyataan mengenai tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang menunjukkan bahwa karyawan merasa sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, membuat mereka cenderung bekerja lebih berdedikasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan memenuhi harapan yang telah ditetapkan. Sementara sebaliknya dimensi dengan perolehan rata rata skor terendah berada pada dimensi *Time Balance* (Keseimbangan Waktu) pernyataan mengenai ketersediaan waktu untuk kepentingan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa waktu yang tersedia untuk

kehidupan pribadinya sering kali terkompromikan oleh tuntutan pekerjaan. Dan terakhir mengenai gambaran Kinerja Karyawan di PT. Bogor Ekspres Media termasuk dalam kategori tinggi. Yang dicirikan oleh dimensi kemandirian, khususnya kemampuan mengontrol diri dalam berbagai situasi, menunjukkan skor tertinggi, menandakan bahwa mayoritas karyawan mampu mengontrol diri mereka dengan baik dalam situasi tidak terduga. Namun, dimensi kemandirian juga menunjukkan skor rendah pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan, mengindikasikan kurangnya rasa percaya diri atau kemampuan karyawan dalam mengambil inisiatif dan menyelesaikan tugas secara mandiri. Oleh karena itu, meskipun kinerja karyawan cukup tinggi, area kemandirian memerlukan perhatian lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

2. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan di atas, dapat disimpulkan bahwa *workload* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian mengenai *Work life balance* diatas bahwa *Work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
4. *Workload* dan *work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian dan pengolahan data tersebut, peneliti di sini mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari beberapa adanya permasalahan mengenai kinerja karyawan dan juga bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Bogor Ekspres Media

1. Mengenai *workload* untuk dimensi terendah *Psychological Stress Load* (beban tekanan psikologis) pada pernyataan terkait perasaan tidak aman yang berhubungan dengan lingkungan kerja memiliki skor terendah, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa relatif aman dan tidak terlalu tertekan secara psikologis di lingkungan kerja mereka. Meskipun hasil ini positif, perusahaan harus tetap proaktif dalam mempertahankan dan memperkuat aspek ini. Disarankan agar PT. Bogor Ekspres Media terus memelihara

lingkungan kerja yang aman dengan memastikan bahwa kebijakan keselamatan, keamanan, dan kesejahteraan karyawan selalu diperbarui dan diterapkan secara konsisten. Selain itu, perusahaan juga dapat mempertimbangkan untuk menyediakan program dukungan psikologis dan pelatihan terkait manajemen stres untuk memastikan bahwa karyawan tetap merasa aman dan didukung, bahkan ketika mereka menghadapi situasi yang menantang. Berdasarkan kajian teori (Koesomowidjojo, 2017), perusahaan dapat mengambil langkah – langkah strategis untuk mengelola Workload karyawan dengan baik dengan cara memperhatikan lingkungan kerja serta organisasi kerja. Contohnya bisa menyediakan program dukungan, seperti konseling atau pelatihan manajemen stres, untuk membantu pegawai mengelola stres yang mungkin timbul dari faktor luar yang tidak berhubungan dengan lingkungan kerja. Cara lainnya bisa juga dengan terus mendorong budaya kerja yang inklusif dan supportif. hal ini mencakup kegiatan membangun tim, pelatihan sensitivitas budaya, dan penghargaan atas keragaman di tempat kerja.

2. Mengenai *work life balance* untuk dimensi terendah berada pada dimensi *Time Balance* (Keseimbangan Waktu) pernyataan mengenai ketersediaan waktu untuk kepentingan pribadi. Hal ini menunjukan bahwa karyawan merasa waktu yang tersedia untuk kehidupan pribadinya sering kali terkompromikan oleh tuntutan pekerjaan. Keseimbangan waktu yang rendah dapat menimbulkan kelelahan, stress dan penurunan kualitas hidup yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Oleh karena itu PT. Bogor Ekspres Media masih memiliki tantangan dalam hal manajemen waktu. Untuk meningkatkan *work life balance* secara keseluruhan perusahaan dapat memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan (Cooper et al., 2009) karakteristik kepribadian seperti *secure attachment* dapat berkontribusi pada karyawan untuk mendapatkan hasil positif dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Dukungan terhadap karakteristik keluarga seperti melalui program konseling dan fleksibilitas waktu kerja, dapat membantu mengatasi konflik keluarga yang mempengaruhi *work life balance*. Mengelola karakteristik pekerjaan, seperti beban kerja dan jam kerja

yang berlebihan, juga penting untuk mengurangi potensi konflik kehidupan kerja. Selain itu, perusahaan dapat menumbuhkan sikap positif pada karyawannya melalui pelatihan dan seminar, membantu mereka mengatasi stres dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja. Langkah strategis tersebut memungkinkan perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan seimbang bagi karyawannya.

3. Mengenai kinerja karyawan untuk dimensi terendah berada pada dimensi Kemandirian pernyataan mengenai kemampuan menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain. Yang mengukur sejauh mana karyawan merasa mampu bekerja secara mandiri tanpa bergantung pada bantuan atau campur tangan orang lain. Skor rendah pada dimensi ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan mungkin kurang percaya diri atau merasa masih kurang mampu dalam mengambil inisiatif dan menyelesaikan tugas secara mandiri. Dengan demikian, meskipun kinerja di PT. Bogor Ekspres Media berada pada tingkat cukup tinggi, ada area tertentu yang memerlukan perhatian lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan terutama pada kemandirian karyawan karyawan. Dengan meningkatkan kemandirian karyawan, PT. Bogor Ekspres Media dapat memastikan bahwa semua dimensi kinerja karyawan berada pada tingkat yang tinggi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan dua faktor utama yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Menurut (Mangkunegara, 2017) kemampuan terdiri dari IQ dan keterampilan aktual. Pemimpin dan karyawan dengan IQ di atas rata – rata dan terlatih untuk posisi mereka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Selain itu, motivasi yang dipengaruhi oleh sikap terhadap pekerjaan juga memegang peran penting, karyawan yang mempunyai sikap positif terhadap lingkungan kerjanya cenderung lebih termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan kondisi kerja yang mendukung seperti hubungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, kebijakan manajemen yang bijaksana dan lingkungan kerja yang kondusif guna menunjang kinerja karyawan

4. Peneliti 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