

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, penulis mengambil beberapa kesimpulan sesuai rumusan dan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Gambaran mengenai Work-Life Balance (WLB) di Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah (P3D) Kota Bogor tergolong sangat tinggi. Dimensi tertinggi adalah *time balance* dengan indikator kehidupan pribadi. Maka dengan itu bahwa karyawan memiliki keutamaan dalam sirkulasi kehidupan yang dijalani dengan lebih mengutamakan keluarga mereka baik dari sisi ekonomi, waktu dan kebahagiaan, keluarga bagi karyawan menjadi *support system* yang dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal di P3DW Kota Bogor, karyawan berkomitmen menjadikan perusahaan sebagai nomor dua dalam kegiatan sehari-hari mereka, sehingga apabila keluarga membutuhkan sesuatu mereka akan lebih memilih keluarga dibandingkan pekerjaan yang biasa mereka lakukan.
2. Gambaran mengenai beban kerja di P3D Kota Bogor tergolong tinggi. Dimensi tertinggi yaitu beban waktu dengan indikator gangguan lingkungan sekitar. Maka dengan itu bahwa setiap karyawan tidak memiliki waktu luang yang banyak bagi kehidupan mereka diluar pekerjaan, tugas kerja yang cukup banyak hingga memangkas setiap waktu mereka untuk bertemu keluarga dan teman-teman menjadi lebih minim, karyawan merasa hal itu menjadi suatu

tekanan yang menambah beban mereka karena tidak dapat menyeimbangkan dengan kebutuhan hiburan yang secara psikologis akan memberikan relaxing kepada karyawan dikemudian hari, dengan tekanan kerja yang ada memberikan beban tersendiri bagi setiap tenaga kerja karena mereka harus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

3. Gambaran mengenai kinerja di P3D Kota Bogor tergolong sangat tinggi. Dimensi dengan nilai tertinggi adalah kepercayaan. Karyawan diberikan kepercayaan yang sangat maksimal oleh atasan mereka, setiap atasan menunjukkan perilaku yang adil dalam memberikan tugas kerja kepada mereka, atasan juga seringkali memberikan tugas kerja diluar kebiasaan karyawan sehingga memberikan ilmu dan pengalaman yang baru untuk meningkatkan keterampilan karyawan.
4. Work-Life Balance memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka cenderung lebih produktif, puas, dan memiliki semangat kerja yang tinggi.
5. Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi mengakibatkan stres, yang berdampak pada penurunan produktivitas.
6. Berdasarkan pengujian statistik yang dilakukan, hasil yang ditemukan mengindikasikan adanya pengaruh baik secara parsial maupun simultan pada pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pusat pengelolaan pendapatan daerah wilayah Kota Bogor dan memiliki

signifikansi, namun beban kerja tidak memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan temuan dan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, berikut dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan:

- a. Perusahaan dapat meningkatkan Work-Life Balance dengan cara mengatur ulang jadwal kerja yang fleksibel agar karyawan dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Serta Memberikan pelatihan manajemen waktu untuk membantu karyawan memanfaatkan waktu kerja dan istirahat secara efektif.
- b. Perusahaan dapat mengurangi beban kerja dengan cara membatasi tugas yang berlebihan dengan mendistribusikan pekerjaan secara proporsional. Serta mengurangi gangguan lingkungan kerja melalui pengelolaan suasana kerja yang lebih nyaman dan mendukung.
- c. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengadakan pelatihan teknis secara rutin untuk meningkatkan kompetensi dan efisiensi kerja, meningkatkan komunikasi antara manajer dan karyawan agar ekspektasi kerja lebih jelas, serta memberikan penghargaan kepada karyawan atas pencapaian kerja untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas.
- d. Perlunya ada perubahan budaya organisasi pada instansi pemerintah yang cenderung kaku dan tidak terbukanya antara atasan dan karyawan, menjadi lebih fleksibel dan berjalan dua arah. Hal tersebut diharapkan dapat menjadi sarana bagi instansi untuk berubah menjadi lebih baik lagi dengan adanya

masukkan dari para karyawannya tanpa memikul beban berat karena tidak bisa menyuarakannya.

- e. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menambah variable-variabel yang secara teori memungkinkan dapat mendukung variabel terikat Kinerja Pegawai antara lain: kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan iklim organisasi.
- f. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel yang sama namun objek penelitian yang berbeda atau menggunakan variabel yang berbeda dengan objek penelitian yang sama, limitasi penelitian saya adalah pada saat meneliti variable kinerja yang menilai keseluruhan kinerja adalah rekan kerja dan bukan langsung penilaian dari atasan. Kecenderungan dalam metode pengukuran mungkin menjadi penyebab ketidaksesuaian. Kuisisioner yang digunakan, yang menilai kinerja secara keseluruhan atau berdasarkan pandangan rekan kerja, mungkin tidak mampu menangkap kompleksitas dan nuansa kinerja individu. Sebagai alternatif, penggunaan metode triangulasi, melibatkan evaluasi timbal balik dan penilaian langsung dari atasan atau pihak berwenang, dapat menyediakan wawasan yang lebih komprehensif terhadap kinerja karyawan. Dan mungkin bisa dipertimbangkan penggunaan metrik kinerja yang lebih terukur untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam. Meskipun kuisisioner memberikan pandangan subjektif, pengukuran kinerja yang terukur dapat melibatkan data kuantitatif yang lebih objektif, seperti produktivitas, pencapaian target, atau indikator kinerja karyawan

lainnya. Hasil dari pengukuran yang lebih terukur ini dapat memberikan pandangan yang lebih akurat dan faktual terhadap kinerja individu.

- g. Penelitian lanjutan yang masih menggunakan variabel work-life balance untuk lebih banyak mencari sumber referensi dari buku yang membahas tentang variabel tersebut.
- h. Peneliti juga memiliki keterbatasan dalam segi penulisan, pengolahan, maupun pemaparan, sehingga peneliti menyadari masih banyak kesalahan dari keterbatasan pemahaman yang dimiliki dan diharapkan pembaca dapat lebih menjelaskan secara sempurna baik dari sisi hasil, pemaparan, maupun tulisan.