

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan BKPSDM Kabupaten Purwakarta, untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Gambaran *work life balance* pada BKPSDM Kabupaten Purwakarta cenderung tinggi. Dalam penelitian ini, dimensi *involvement balance* / keseimbangan keterlibatan dengan dua ukuran yaitu tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan saat masa pandemi covid-19 dan kesungguhan atau komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan dan menyeimbangkannya dengan kehidupan pribadi saat masa pandemi covid-19 memperoleh skor tertinggi. Sementara itu, dimensi *time balance* / keseimbangan waktu dengan ukuran tingkat kemudahan membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi saat masa pandemi covid-19 memperoleh skor terendah.
2. Gambaran stres kerja pada BKPSDM Kabupaten Purwakarta cenderung sedang. Dalam penelitian ini, dimensi stres organisasional dengan ukuran banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam bersamaan saat masa pandemi covid-19 memperoleh skor tertinggi. Sementara itu, dimensi stres organisasional dengan ukuran kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja saat masa pandemi covid-19 memperoleh skor terendah.
3. Gambaran kinerja karyawan pada BKPSDM Kabupaten Purwakarta cenderung tinggi. Dalam penelitian ini, dimensi kepercayaan dengan ukuran tingkat hubungan kerja karyawan dengan atasan saat masa pandemi covid-19 memperoleh skor tertinggi. Sementara itu, dimensi ketersediaan dengan ukuran tingkat ketersediaan karyawan selama jam kerja saat masa pandemi covid-19 memperoleh skor terendah.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

5. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

1. Mengenai *work life balance* dimensi terendah terdapat pada dimensi *time balance* / keseimbangan waktu pada ukuran tingkat kemudahan membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi saat masa pandemi covid-19. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan di BKPSDM Kabupaten Purwakarta yang masih cukup kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi saat masa pandemi covid-19. Artinya, mereka harus lebih bisa mengatur dan membagi waktunya sebaik mungkin untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi agar berjalan seimbang sehingga tercapai *work life balance* dalam kehidupannya. Pada saat diterapkannya WFH di BKPSDM Kabupaten Purwakarta dapat dikatakan bahwa sistem kerja tersebut lebih fleksibel. Artinya, karyawan akan memiliki lebih banyak waktu untuk berkumpul bersama keluarga dan menjalani hobi atau kegemarannya masing-masing. Tetapi ketika WFH sudah tidak diterapkan lagi walaupun masih di masa pandemi, dengan begitu BKPSDM Kabupaten Purwakarta tetap perlu membangun situasi *work life balance* bagi para karyawannya. Misalnya dengan mengadakan program *family gathering* atau acara yang berhubungan dengan hobi karyawan seperti berolahraga bersama. Hal tersebut dapat membantu karyawan menyisihkan waktu untuk menjalani hobi dan menghabiskan waktu bersama orang terdekatnya tanpa melupakan tugas atau pekerjaannya sebagai seorang karyawan.
2. Mengenai stres kerja dimensi terendah terdapat pada stres organisasional dengan ukuran kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja saat masa pandemi covid-19. Dalam pengukuran indikator tersebut menunjukkan bahwa karyawan tidak setuju dengan pernyataan kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja saat masa pandemi covid-19. Artinya, karyawan sudah

Dega Adila, 2022

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja saat masa pandemi covid-19. Dalam hal ini, para karyawan di BKPSDM Kabupaten Purwakarta harus bisa mempertahankan dan memelihara dengan baik komunikasi antar tim dalam bentuk dukungan sosial agar menumbuhkan semangat kerja dan mengurangi stres serta beban pikiran. Bentuk dukungan sosial dapat berupa rasa empati ketika rekan kerja ketika mengalami permasalahan, dengan menjadi pendengar yang baik dan tidak menghakimi sepihak saat rekan kerja bercerita terkait masalah yang dihadapinya. Selain itu bisa juga dengan saling tolong menolong saat mengerjakan proyek dalam tim, hal ini akan menumbuhkan rasa percaya dan kerja sama.

3. Mengenai kinerja karyawan dimensi terendah terdapat pada dimensi ketersediaan dengan ukuran tingkat ketersediaan karyawan selama jam kerja saat masa pandemi covid-19. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketersediaan karyawan selama jam kerja saat masa pandemi covid-19 perlu ditingkatkan lagi. Saat BKPSDM Kabupaten Purwakarta menerapkan sistem kerja WFH dimasa pandemi covid-19, walaupun dengan jam kerja yang fleksibel tetapi pemimpin di BKPSDM Kabupaten Purwakarta tetap perlu melakukan pengawasan terhadap karyawannya agar para karyawan tetap produktif selama jam kerja. Jangan sampai karena adanya jam kerja yang fleksibel, justru menjadikan karyawan lupa dengan tanggung jawabnya dalam pekerjaan.