

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 8,287 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. *Work-Life Balance* juga merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan berdasarkan nilai *standardized coefficient (Beta)* sebesar 0,675.
2. Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 1,037 dan nilai signifikansi sebesar 0,303 ($> 0,05$). Dengan demikian, secara parsial Beban Kerja tidak terbukti memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam penelitian ini.
3. *Work-Life Balance* dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 43,606 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Artinya, kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan.

4. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,503, dapat disimpulkan bahwa sebesar 50,3% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja, sedangkan sisanya sebesar 49,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Secara keseluruhan, *Work-Life Balance* merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Karyawan, sedangkan Beban Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Karena *Work-Life Balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pengaturan jadwal kerja yang efektif, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta kebijakan cuti yang adil dan sesuai ketentuan.
- b. Meskipun Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, perusahaan tetap perlu memperhatikan distribusi beban kerja agar tetap proporsional dan sesuai dengan kapasitas karyawan. Pengelolaan beban kerja yang baik dapat mencegah potensi kelelahan dan tekanan psikologis dalam jangka panjang.
- c. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap kondisi kerja karyawan guna memastikan bahwa keseimbangan kerja tetap terjaga dan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja dapat dikelola secara optimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja, mengingat sebesar 49,7% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.