

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan mengenai Pengaruh *Work Life Balance* dan *Workload* terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi yaitu sebagai berikut :

1. Tingkat efektivitas *Work Life Balance* termasuk dalam kategori sedang, artinya kehidupan pribadi karyawan dengan kehidupan kerja sudah cukup baik. Selanjutnya tingkat *Workload* tergolong dalam kategori sedang, artinya *workload* di Perusahaan tersebut masih cukup tinggi. Lalu tingkat Komitmen Organisasi termasuk dalam kategori sedang, artinya karyawan sudah cukup banyak yang loyal dengan pekerjaannya. Lalu pada tingkat kinerja karyawan termasuk dalam kategori sedang, artinya karyawan sudah memiliki kinerja cukup tinggi berdasarkan apa yang dirasakan.
2. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin seimbang *work life balance* maka komitmen organisasi semakin tinggi pula.
3. *Workload* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin banyak *workload* karyawan maka komitmen karyawan untuk tetap di organisasi semakin rendah.
4. *Work Life Balance* berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin seimbang *work life balance* maka semakin tinggi kinerja karyawan.
5. *Workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi *workload* maka performa kinerja semakin menurun.
6. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

7. Komitmen Organisasi memediasi pengaruh *Work Life balance* terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi kinerja karyawan dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi pula.
8. Komitmen Organisasi tidak memediasi pengaruh *Workload* terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin *workload* kerja maka tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan adanya komitmen organisasi pula.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan, terdapat beberapa rekomendasi dalam penelitian yaitu :

1. Variabel *workload* sebagian besar masih dalam kategori sedang. Dengan begitu agar karyawan tidak merasa terbebani terhadap pekerjaannya, organisasi perlu menerapkan jadwal yang sesuai dan perusahaan perlu menggunakan teknologi otomatisasi yang tepat. Indikator *workload* sebagian besar berada pada kategori berat, artinya karyawan masih merasa terbebani dengan pekerjaan mereka. Dengan begitu agar kualitas kerja karyawan meningkat diharapkan untuk perusahaan agar dapat menerapkan waktu kerja yang seimbang sesuai dengan SOP, penyelesaian target yang sesuai, dan mengadakan pelatihan dan pembekalan kepada karyawan agar meningkatkan kualitas sumber dayanya dan perkembangan pengetahuan dalam bekerja.
2. Direkomendasikan untuk melakukan penelitian model ini dalam ruang lingkup yang lebih luas agar dapat mengetahui pengaruh langsung *workload* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.