

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis dan pembahasan yang telah dilaksanakan serta diuraikan pada bab sebelumnya terkait dengan pengaruh *work-life balance* dan *coaching* terhadap kinerja karyawan melalui efikasi diri sebagai variabel mediasi studi kasus pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya, maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji hipotesis variabel *work-life balance* secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada nilai $t_{\text{statistik}} 0.848 < t_{\text{tabel}} 2.051$ dengan nilai signifikansi atau $p \text{ value } 0.397 > 0.05$ sehingga H1 ditolak (Ho diterima dan Ha ditolak). Selanjutnya hasil pengujian variabel *coaching* terhadap kinerja karyawan secara parsial menunjukkan bahwa *coaching* berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai $t_{\text{statistik}} 3.215 > t_{\text{tabel}} 2.051$ dengan nilai signifikansi $p \text{ value } 0.001 < 0.05$ sehingga kesimpulan yang didapatkan adalah H2 diterima (Ho ditolak dan Ha diterima).

Hasil pengujian hipotesis pada variabel *work-life balance* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh efikasi diri menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh efikasi diri. Hal ini dapat dilihat pada nilai $t_{\text{statistik}} 2.388 > t_{\text{tabel}} 2.051$ dengan nilai signifikansi atau $p \text{ value } 0.017 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri mampu menjadi variabel mediasi bagi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis selanjutnya pada variabel *coaching* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh efikasi diri. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *coaching* berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh efikasi diri. Hal ini ditunjukkan pada nilai $t_{\text{statistik}} 2.370 > t_{\text{tabel}} 2.051$ dengan nilai signifikansi $0.018 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri mampu menjadi variabel mediasi bagi pengaruh *coaching* terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis terakhir menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada nilai $t_{\text{statistik}} 3.169 > t_{\text{tabel}} 2.051$ dengan signifikansi $p \text{ values } 0.002 < 0.05$ sehingga kesimpulan yang didapatkan ialah bahwa H5 diterima (Ho ditolak dan Ha diterima).

5.2 Saran

Mengacu pada hasil analisis, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diuraikan maka peneliti dapat menyampaikan beberapa rekomendasi yang sekiranya bermanfaat dan dapat ditindaklanjuti oleh perusahaan dalam aspek penerapan *work-life balance*. Dalam hal ini, perusahaan dapat mempertahankan kondisi dan lingkungan kerja yang kondusif agar terciptanya suasana menyenangkan yang dirasakan karyawan saat bekerja sehingga dapat mendukung karyawan untuk bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya dalam rangka menanamkan keyakinan untuk dapat memenuhi ekspektasi yang dimiliki karyawan yaitu berupa kinerja yang baik. Selain itu, perusahaan dapat mengurangi intensitas dalam menghubungi karyawan mengenai pekerjaan di luar jam kerja agar dapat terciptanya batasan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan sehingga terjadinya harmonisasi di dalam kehidupan karyawan.

Penerapan *coaching* saat ini yang dilakukan melalui dialog yang mengarah kepada penetapan tujuan pribadi karyawan diharapkan dapat dipertahankan. Hal ini dikarenakan dapat membantu karyawan dalam menentukan tujuan atau target pribadi atas pekerjaan. Namun, jika perusahaan ingin mengoptimalkan hasil dari penerapan *coaching* maka penerapan *coaching* dapat ditingkatkan kembali agar karyawan dapat mengerahkan seluruh potensinya saat melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan melalui penerapan *coaching* secara rutin dan berkelanjutan kepada karyawan.

Rekomendasi lain yang dapat diberikan kepada perusahaan dalam rangka mempertahankan efikasi diri karyawan agar tetap yakin dapat memenuhi harapannya atas peningkatan kinerja dengan mengeluarkan seluruh kemampuannya dapat dilakukan dengan tetap memberikan *support* dan apresiasi kepada karyawan, sehingga karyawan semakin yakin atas kemampuan yang dimilikinya. Rekomendasi lain yang dapat diberikan untuk proses tindak lanjut dalam rangka meningkatkan efikasi diri karyawan ialah dengan memberikan karyawan pengalaman melalui program pelatihan, melibatkan karyawan dalam suatu kegiatan, dan mutasi. Dimana dengan adanya pengalaman yang dimiliki oleh karyawan, maka diharapkan karyawan akan menjadi lebih yakin untuk

menyelesaikan pekerjaannya yang dapat berdampak pada proses pengerjaan serta hasil kerjanya.

Saran yang dapat diberikan untuk peneliti di masa yang akan datang ialah dengan memperbanyak sumber referensi penelitian agar teori yang dipergunakan untuk suatu variabel menjadi kuat. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain di luar penelitian ini yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kualitas kehidupan kerja, *perceived organizational support*, kepuasan kerja, dan *mentoring*.