

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dengan memakai PLS (*Partial Least Square*) yaitu *software SmartPLS 3.0* tentang pengaruh *teleworking*, *work life balance*, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. didapati kesimpulan bahwa variabel *teleworking* membuktikan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT Sriwijaya Air Tangerang yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,343. Hasil uji pengolahan t-statistik dengan metode PLS pada variable *teleworking* melalui hasil  $t_{hitung} 3,538 > t_{tabel} 1,96$  dan nilai nilai signifikansi (*p values*) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *teleworking* seseorang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kesimpulan yang didapatkan dari variabel *work life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT Sriwijaya Air Tangerang yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,314. Hasil uji pengolahan t-statistik dengan metode PLS pada variable *work life balance* melalui hasil  $t_{hitung} 2,336 > t_{tabel} 1,96$  dan nilai nilai signifikansi (*p values*) sebesar  $0,020 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *work life balance* seseorang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Simpulan dalam variabel stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT Sriwijaya Air Tangerang yang ditunjukkan dengan nilai sebesar -0,249. Hasil uji pengolahan t-statistik dengan metode PLS pada variable stres kerja melalui hasil  $t_{hitung} 2,203 > t_{tabel} 1,96$  dan nilai nilai signifikansi (*p values*) sebesar  $0,026 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini mengindikasikan bahwa

semakin tinggi stres kerja seseorang akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan mengenai analisis dan hasil dari variabel *teleworking*, *work life balance*, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Sriwijaya Air Tangerang, maka terdapat beberapa saran yang sekiranya dapat bermanfaat serta dapat dijadikan sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi referensi untuk pembaca penelitian ini. Saran yang diberikan sebagai berikut:

- a. Saran untuk organisasi yaitu dapat memanfaatkan sistem kerja *teleworking* secara baik dengan memanfaatkan teknologi dan informasi yang ada, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat karena pekerjaan dapat lebih mudah terselesaikan tanpa harus pergi ke kantor konvensional. Dari data indikator *teleworking* terendah menunjukkan bahwa pada PT Sriwijaya Air terdapat kurangnya konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan saat bekerja di rumah, hal tersebut dipengaruhi pula dengan adanya distraksi-distraksi sehingga memperlambat kinerja karyawan. Perusahaan dapat memberikan pengetahuan serta pelatihan kepada karyawan mengenai cara meningkatkan konsentrasi saat bekerja dan bagaimana menjauhi diri dari distraksi yang ada. Peningkatan kembali jumlah *covid-19* yang terjadi saat ini dapat menjadi pertimbangan PT Sriwijaya Air untuk tetap menerapkan sistem kerja *teleworking*, hal ini disebabkan *teleworking* menjadi variabel yang memiliki pengaruh positif paling tinggi sehingga paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Mengoptimalkan *teleworking* ditengah kenaikan jumlah *covid-19* dapat dilakukan dengan cara melihat kekurangan serta kelebihan sistem kerja tersebut sehingga dapat dikembangkan dengan baik.
- b. Saran untuk organisasi yaitu agar dapat memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan terutama saat peralihan sistem kerja sebelum terjadi

*covid-19* karena pekerjaan lebih fleksibel diberikan. Dengan memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja, kinerja karyawan akan lebih meningkat dan senang bekerja di perusahaan. Dari data indikator *work life balance* terendah menunjukkan bahwa karyawan PT Sriwijaya Air kesulitan untuk dapat memisahkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya. Perusahaan dapat melakukan pembagian dari waktu dan durasi kerja yaitu perusahaan tidak perlu memberikan pekerjaan kepada karyawan saat *weekend*, karena setiap karyawan memerlukan waktu luang untuk menyeimbangkan kehidupannya kembali. Hal-hal lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan dengan cara mengadakan kegiatan liburan bersama atau memberikan tunjangan karyawan untuk berlibur seperti melaksanakan kegiatan *family gathering* dan lainnya.

- c. Saran untuk organisasi yaitu kepada perusahaan untuk memberikan beban kerja sesuai porsi dan jumlah SDM secara merata sehingga tidak terjadi penumpukan pekerjaan pada salah satu karyawan dan dapat mengurangi stres kerja. Karyawan yang mengalami stres kerja akan memperlambat kinerja karyawan dan pekerjaan menjadi tidak maksimal. Dari data indikator stres kerja terendah menunjukkan bahwa karyawan PT Sriwijaya Air merasa kesulitan ketika bekerja dari rumah karena merasa tidak nyaman sehingga menimbulkan stress kerja. Perusahaan dapat melakukan pembagian kerja secara seimbang, selain itu PT Sriwijaya Air dapat melakukan manajemen stress dan konseling karyawan sebagai upaya dalam pencegahan dan pengurangan stress kerja karyawan. Mencegah stress karyawan tidak hanya melihat dari cara penyelesaian perusahaan dalam melakukan pembagian beban kerja secara merata namun dilihat pula dari lingkungan fisiknya. Lingkungan fisik tempat karyawan bekerja menjadi salah satu acuan terjadinya stres kerja. Hal yang dapat dilakukan seorang karyawan yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman seperti tempat yang memiliki pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tingkat distraksi yang tidak terlalu mempengaruhi kerja, dan hal-hal lain yang menyangkut lingkungan fisik.

- d. Saran terhadap pembaca serta almamater, khususnya kepada mahasiswa/i jurusan Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang akan melakukan penelitian serupa terkait kinerja karyawan untuk lebih memperluas variabel bebas dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pegawai seperti *burnout*, *turnover intention*, *organizational citizenship behaviour* (OCB), dan faktor lainnya.