

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis serta penjabaran yang dijelaskan pada bab sebelumnya terkait dengan pengaruh *Work-Family Conflict*, *Work-Life Balance*, dan *Workload* terhadap Kinerja Karyawan pada PT MNC Sekuritas Jakarta serta pengujian yang telah dilaksanakan, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan, yakni dapat diketahui dan terbukti bahwa terdapat pengaruh dari *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan PT MNC Sekuritas Jakarta, dapat diketahui dan terbukti bahwa terdapat pengaruh dari *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan PT MNC Sekuritas Jakarta, serta dapat diketahui dan terbukti bahwa terdapat pengaruh dari *Workload* terhadap Kinerja Karyawan PT MNC Sekuritas Jakarta.

#### 5.2 Keterbatasan Penelitian

Kesulitan dan kendala yang dihadapi pada pembuatan penelitian ini tidak bisa dipisahkan antara satu sama lain. Adapun keterbatasan penelitian yang dihadapi peneliti ketika melakukan penelitian, yakni:

1. Keterbatasan waktu serta tenaga dikarenakan peneliti tidak mampu untuk melakukan penelitian secara sempurna, selain itu pengumpulan data kuesioner membutuhkan waktu yang lama dikarenakan faktor responden yang memiliki aktivitas lainnya sehingga respons terhadap kuesioner menjadi tertunda atau tidak sesuai jadwal yang direncanakan.

Penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel independen/variabel bebas yaitu *work-family conflict*, *work-life balance*, dan *workload*. Sehingga masih ada variabel independen/variabel bebas lain (epsilon) yang kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Penelitian ini hanya menggunakan cakupan kecil yaitu karyawan pada PT MNC Sekuritas Jakarta, sehingga temuan serta simpulan dari penelitian yang dilakukan tidak mampu untuk diselasarkan atau digeneralisasikan

secara luas. Penelitian di masa depan dapat mempertimbangkan objek lain untuk dapat digeneralisasi hasilnya.

### 5.3 Saran

Terdapat beberapa saran dari peneliti yang dapat dibagikan berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah dilakukan, yakni:

#### **Aspek Teoritis**

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memakai variabel bebas yang lain diperuntukkan khususnya terhadap variabel kinerja karyawan dapat mempertimbangkan variabel bebas lainnya, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Komponen teoritis tersebut akan meningkatkan pemahaman serta analisa tentang bagaimana faktor tersebut mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian dengan menggunakan variabel bebas lainnya mampu memberikan wawasan secara mendalam untuk memahami kinerja karyawan pada konteks organisasi yang beragam dengan mempertimbangkan variabel bebas lain.

#### **Bagi Perusahaan**

Saran yang dapat diberikan terkait *work-family conflict*, yaitu perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memberikan informasi mengenai tugas tambahan kepada karyawan sejak awal jam kerja, sehingga karyawan memiliki waktu yang cukup untuk mengatur jadwal kerja mereka secara efektif tanpa mengganggu keseimbangan antara pekerjaan mereka dengan keluarganya.

Saran yang dapat diberikan terkait *work-life balance*, yaitu perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menerapkan *remote working* atau jam kerja yang fleksibel, seperti *work-from home* agar karyawan dapat mengatur waktunya secara fleksibel dan efisien terlebih lagi ini berguna bagi para karyawan yang memiliki kepentingan pribadi, sehingga mereka tetap dapat bekerja secara efektif dan maksimal.

Saran yang dapat diberikan terkait *workload*, yaitu perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mengidentifikasi jenis dan volume pekerjaan secara menyeluruh, sehingga setiap tugas dan tanggung jawab dapat didistribusikan dengan jelas kepada karyawan sesuai dengan prioritas dan kebutuhan

perusahaan. Selain itu, perusahaan juga dapat menganalisis kapasitas karyawan dengan memeriksa keterampilan, pengalaman, serta waktu kerja yang tersedia, agar beban kerja yang diberikan seimbang dan tidak membebani karyawan secara berlebihan, apabila terdapat gap maka perusahaan dapat memberikan pelatihan tambahan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan (*upskilling* dan *reskilling*).

Saran yang dapat diberikan terkait kinerja karyawan, yaitu perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memberikan edukasi, menyesuaikan kebutuhan dari karyawan, hingga memastikan bahwa fasilitas yang disediakan selalu dalam kondisi baik, dengan demikian karyawan mampu memaksimalkan fasilitas yang disediakan untuk mendukung pekerjaan mereka secara lebih maksimal.