

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada temuan dari penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa karyawan pada PT. Jasamarga Tollroad Operator (JMTO) Ruas JORR W2S dan Ulujami - Pondok Aren antara lain

1. Diperoleh hasil bahwa, pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di PT JMTO ruas Pondok diperoleh karyawan dari internal pekerjaan serta eksternal mereka. Hal ini ditunjukkan dengan pengaruh berasal dari Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Keluarga.
2. Karyawan telah memiliki kesadaran untuk berusaha menciptakan keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan yang mereka jalani. Karyawan menganggap bahwa dengan kualitas *work-life balance* yang mereka miliki dapat mempengaruhi pada berjalannya kegiatan utama mereka sebagai seorang karyawan. Dengan demikian, strategi yang dipilih oleh karyawan untuk mengatasi pengaruh negatif *work-life balance* untuk meningkatkan kinerja yaitu, *Alternating, Outsourcing, Bundling, Tech Flexing, Simplifying, Stress Release at Work, Open communication*, dan *Gender Equality*, yang disesuaikan dengan kebutuhan penyelesaian tantangan yang mereka hadapi.

B. Saran

Saran ditujukan kepada pihak-pihak yang terlibat atas keberlangsungan kehidupan karyawan. Berdasarkan permasalahan yang

ditemukan, merujuk pada karakteristik keluarga dan karakteristik pekerjaan. Kedua aspek yang dimiliki dan dirasakan karyawan selama menjalankan pekerjaan sudah cukup baik, namun masih dapat ditingkatkan kembali untuk mendorong optimalisasi *work life balance* yang berujung pada peningkatan kinerja.

1. Bagi Karyawan dan Organisasi

Karakteristik keluarga yang dimiliki setiap karyawan tentu berbeda-beda, dengan demikian dengan mengelola waktu dan peran yang baik karyawan dapat menciptakan lingkungan yang nyaman dan mendukungnya untuk menjalani kegiatan. Maka dari itu, peneliti memberikan saran:

- a. Perusahaan baiknya memberikan beban kerja yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki karyawan, sehingga kenyamanan dalam bekerja dapat dirasakan.
- b. Perusahaan diharapkan mampu menerapkan budaya kerja yang baik sehingga mampu meningkatkan *employee engagement* dan suasana kerja yang positif. Karyawan akan mampu meningkatkan kualitas dan daya saing kinerja yang dihasilkan.
- c. Memperbaiki kebijakan yang telah diterapkan dengan menyesuaikan pada kebutuhan masa kini. Hal ini dilakukan dengan review terhadap kebijakan yang telah ada yaitu dengan melakukan, peningkatan kesetaraan gender pada pengaturan jam kerja, memodifikasi kegiatan penyaluran hobi dari segi waktu dan penyelenggaraan, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi diri;
- d. Perlu bagi perusahaan membantu meningkatkan kesadaran di antara para karyawannya akan urgensi *work life balance*. Hal ini dapat dilakukan dengan perusahaan merencanakan kegiatan pembekalan dengan topik *work life balance*, sehingga karyawan mampu menerapkan strategi *Alternating, Outsourcing, Bundling, Tech*

Flexing, Simplifying, Stress Release at Work, Open communication, dan *Gender Equality* yang tepat. Selain itu, menyelenggarakan kegiatan bersantai di luar pekerjaan dan memberikan kesempatan waktu bagi karyawan untuk menyeimbangkan diri dan kebutuhan mereka, dengan kewajiban di dalam dan luar pekerjaan. Perusahaan dapat memberlakukan optimalisasi penyetaraan gender yang berfokus pada peran karyawan, memberikan motivasi melalui penghargaan atas hasil kerja, serta memberikan ruang gerak lebih bagi karyawan untuk bisa mengembangkan dirinya.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dengan keterbatasan penelitian berupa jumlah informan dan cakupan lokus penelitian, peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya dapat lebih berfokus pada menggali konflik serta faktor lain yang mungkin bisa terjadi. Serta cakupan informan yang lebih banyak sehingga data yang diperoleh dapat lebih bervariasi mengikuti perkembangan individu yang ada.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S., & Bernhard, B. (2023). Pengaruh Dimensi-Dimensi Work-Life Balance Terhadap Kualitas Kerja. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 26(1), 1-12.
- Amstrong dan Baron dalam Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran work-life balance terhadap kinerja karyawan yang menerapkan work from home (WFH) di masa pandemi COVID-19: studi literatur. In *Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)* (Vol. 1, No. 1, pp. 340-349).
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37-46.
- Ayu, N. R., Ratih, H., & Putry, D. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi. In *Search*, 17(02), 33-42.
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 841-848.
- Bambang Dwi Suseno, U. W. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: EUREKA MEDIA AKSARA.
- Dhanya, J. S. (2017). *Work Life Balance of Women Teachers of Professional Colleges in Kerala*. Shodhganga@INFLIBNET: Work Life Balance of Women Teachers of Professional Colleges in Kerala. <https://shodhganga.inflibnet.ac.in/handle/10603/252214>

- Eldon, D., Nugroho, J. E., & Widjaja, M. L. K. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Di Surabaya. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 11(1), 44-59.
- Fahmi, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Organisasi Budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 52-67.
- Gautam, I., & Jain, S. (2018). A Study of WorkLife Balance: Challenges and Solutions. *International Journal of Research in Engineering, IT and Social Sciences*, 12(8), 198-217.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021, June). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, pp. 547-551).
- Hasugian, G. A., Santati, P., & Farla, W. (2023). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 318-325.
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11320-11330.
- Jayanti, N. P., & Syamsir, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 2(1), 35. <https://doi.org/10.24036/jess/vol2-iss1/60>
- Lintong, V. M., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Di Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Productivity*, 4(2), 155-163

- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Mea, M. H. D., & Hyronimus, H. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap work-life balance pekerja perempuan di Kota Ende. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(2).
- Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia. (2020). Surat Edaran Nomor. SE-7/MBU/07/2020 Tentang Nilai-Nilai Utama (Core Values) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara.
- Nasution, S. (2003). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif* (Bandung). Tarsito. Library. Fis. Uny. Ac. Id/Opac/Index. Php.
- Ningsih, T. S., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Distributor Marwah Skincare Cilacap). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), 611-621.
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(1), 27.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(003).
- Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor PER-2/MBU/03/2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi
Signifikan Badan Usaha Milik Negara.

<https://peraturan.bpk.go.id/Details/264291/permen-bumn-no-per-2mbu032023-tahun-2023>

- Prasetyo, D., & Sukono, F. I. F. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta, Work Life Balance, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Millenial Di Point Coffee Se-Kota Semarang. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2163-2178.
- Pratiwi, I. W. (2021). Work Life Balanced pada wanita karir yang telah berkeluarga. *Jurnal psikologi pendidikan dan pengembangan sdm*, 10(1), 72-89.
- Primayana, K. H. (2015). Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(02), 7-15.
- Rahmadani, S., Samsir, S., & Widayatsari, A. (2023). Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Pegawai melalui Work Life Balance dan Work Stress di Satuan Kerja Dinas Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau pada saat Pandemi Covid19. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1), 6.
- Rahma, Z., Minarsih, M. M., & Hasiholan, L. B. (2021). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Klinik Istimedika Karangjati). *Journal of Management*, 7(1).
- Reid, D. H. (2022). *Self-Motivation for Professional Practitioners: Strategies for Maximizing One's Productivity and Work Enjoyment in Human Services*. Britania Raya: Charles C. Thomas Publisher, Limited
- Rezeki, F. (2022). *Strategi dan Implementasi Kinerja Karyawan Pada Usaha Dagang*. PT KIMHSAFI ALUNG CIPTA.

- Rincy, V.M. and Panchanatham, N. (2010). Development of A sychometric Instrument to Measure Work Life Balance. Continental J. Social Sciences. Vol. 3, hlm. 50–58.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. Bojonegoro: KBM Indonesia
- Saina, I. V, Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Manado. *Administrasi Bisnis*, IV, 2–3.
- Samsuni Samsuni, “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami,” *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam* 10, no. 1 (2020).
- Sarikit, M. (2017). Pengaruh work life balance dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 82-91.
- Satyanarayana, S. V. (2019). *Work life balance in India : A study of employees of BPO sector*. India: Readworthy Publications.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279-292.
- Silaen, Novia Ruth., Syamsuransyah., Reni Chairunnisah., dkk (2021) *Kinerja Karyawan*, (Edisi 1, Cetakan Pertama) Bandung: Widina Bhakti Persada
- Sim, D. S. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di rodex travel surabaya. *Agora*, 4(2), 374-380
- Sinaga, N. A., Ambarita, R., & Talaumbanua, A. T. S. (2021). Upaya Pencapaian Loyalitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Kenyamanan dan Transparansi Kerja pada PT. Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan

(Persero) Sibolga. All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society, 1(1), 82-91.

Strategi dan Implementasi Kinerja Karyawan Pada Usaha Dagang. (2022). (n.p.): PT KIMHSAFI ALUNG CIPTA.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.

Thimmapuram JR, Grim R, Bell T, Benenson R, Lavallee M, Modi M, Noll D, Salter R. Factors Influencing Work-Life Balance in Physicians and Advance Practice Clinicians and the Effect of Heartfulness Meditation Conference on Burnout. Glob Adv Health Med. 2019 Jan 15;8:2164956118821056. doi: 10.1177/2164956118821056. PMID: 30733893; PMCID: PMC6343441.

Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 38 tahun 2004 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 12)

Victoria, P. O., Krishnabudi, N. G., Sudarsih, S., Dewi, A. F. D., & Afandi, M. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Karyawan Dealer Honda SJMS Pesanggaran. VALUE: Journal of Business Studies, 2(1), 1-12.

Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). Work-Life Balance Para Pekerja Buruh. Penerbit NEM.

Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15-28.