

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terkait Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Work Life Balance* Pegawai pada Sekretariat Jenderal Perhubungan Udara Bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi mendapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Work Life Balance* diketahui nilai t tabel pada hasil uji t hitung yaitu $3,297 > t$ tabel $2,011$. Maka H_0 diterima H_a ditolak. Oleh karena itu, menunjukkan bahwa Beban Kerja sebagai variabel X mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* sebagai variabel Y .
2. Model regresi linier sederhana yang dihasilkan pada penelitian ini yaitu :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 16,166 + 0,303X$$

Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar $16,166$, menunjukkan bahwa nilai konsisten variabel Beban Kerja adalah sebesar $16,166$. $0,303 (X)$ merupakan nilai koefisien regresi variable X terhadap Y artinya jika variable X mengalami kenaikan satu satuan maka Y akan mengalami peningkatan sebesar $0,303$ atau $30,3\%$.

3. Dari model tersebut ditemukan hasil koefisien determinasi menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar $0,430$. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) Sebesar $0,185$ yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (beban kerja) terhadap variabel terikat (*work life balance*) adalah sebesar $18,5\%$ dan sisanya $81,5\%$

dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel lain tersebut diantaranya adalah faktor individu, konflik kerja, struktur dan budaya organisasi, kepemimpinan, stres kerja, kebijakan organisasi, sistem penghargaan, dukungan sosial dan hubungan interpersonal di tempat kerja, fasilitas yang ditawarkan, loyalitas, gaji dan yang lain sebagainya.

Keterbatasan yang pada penelitian ini adalah penelitian ini dilakukan di Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi, hanya pegawai Bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi saja yang mengisi kuesioner penelitian ini, pegawai bagian Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Udara ataupun Unit kerja lain yang ada pada Kementerian Perhubungan bagian Udara tidak ikut serta dalam pengisian kuesioner pengaruh beban kerja terhadap *work life balance* ini. Keterbatasan atau fokus penelitian ini hanya pada stakeholder internal saja, belum bisa dapat dipastikan dari stakeholder eksternal hasilnya serupa dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti.

Metode penelitian yang digunakan juga hanya berfokus pada jenis metode penelitian kuantitatif, apakah hasilnya sama jika menggunakan jenis metode penelitian kualitatif atau *mix methods* apabila beban kerja mempunyai pengaruh terhadap *work life balance*.

B. Saran

Berdasarkan sintesis pemecahan masalah yang sudah dijelaskan mengenai mengatasi permasalahan beban kerja terhadap *work life balance*, maka juga dapat disarankan yaitu perlu memperhatikan aspek-aspek terkait kebijakan mengenai ketenagakerjaan khususnya pada beban kerja, sumber daya manusia terkait pegawai yang ada juga perlu dipertimbangkan khususnya manajemen beban kerja, pembagian kerja, memanfaatkan sumber daya yang ada, mengembangkan keterampilan atau kompetensi agar dapat

mengurangi beban kerja dan pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Selain itu, organisasi atau instansi dapat menciptakan budaya keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) yang meningkatkan kesejahteraan pegawai dan kesuksesan organisasi.

Selain itu, juga perlu memperhatikan kebutuhan Kompetensi SDM dikarenakan seiring berkembangnya teknologi digital kemampuan sdm menjadi hal penting dalam kompetensi sdm untuk mengurangi beban kerja.. Adapun komitmen pimpinan yang menjadi perhatian bagi instansi dalam mengurangi beban kerja agar keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) juga meningkat antara lain dengan menetapkan harapan dan sasaran yang jelas, dorong istirahat dan waktu istirahat, menerapkan pengaturan kerja yang fleksibel dan kenali serta hadiahi prestasi.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

- Afriana, & Triningtyas. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pt. Karya Adi Kencana (Kak) Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi. PhD Thesis. Universitas "Pembangunan Nasional" Veteran" Yogyakarta.
- Alvesteffer. (2016). The Importance of Work Life Balance. *Journal of Bussiness and Management*.
- Asropi, Silitonga, M. S., & Indriyani, D. (2022). How can I Connect? the Link between Flexible Work Arrangements and Inter-organizational Networks (Case study: Indonesian Civil Service) . *Jurnal Borneo Administrator*, 1-16.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Journal Human resource management review*.
- Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Dewi, P., Desilia, & Harjoyo, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNPAM Press.
- Dhania, & Rama, D. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*.
- Efendi, & Nugraha, K. R. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Work Life Balance* dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Bandung Conference Series: Business and Management*.
- Farentino, Rendy, Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja. *Bandung Conference Series: Bussiness and Management*.
- Ghozali, & Ratmono. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

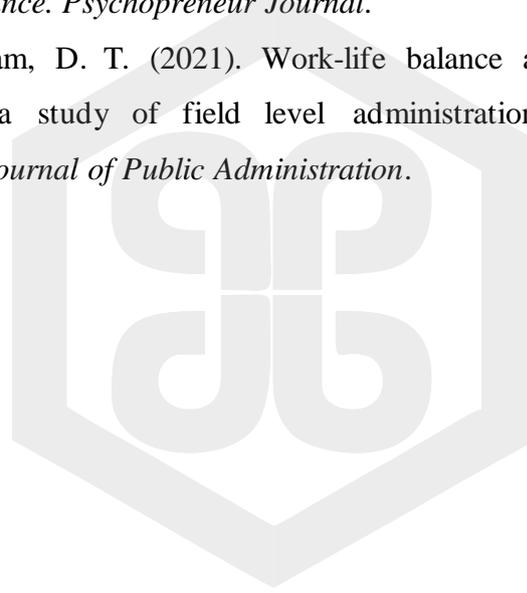
- Hadi, & Septianti, D. (2020). Implementasi Kebijakan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat. *Glosains: Jurnal Sains Global Indonesia*, 8-16.
- Handoyono, S., & Baskoro, F. A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Berlebih terhadap Konflik Kerja Keluarga dan Tuntutan Keluarga sebagai Variabel Moderator. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisino Title*. Bumi Aksara.
- Iryana, & Kawasati, R. (2019). *Teknik Pengumpulan Data Metode Kualitatif*.
- Koesmowidjojo, & Ma'rih, S. R. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lacovoiu. (2020). *Work-life Balance between Theory and Practice. A Comparative Anaylisis Economic Insights-Trends & Challanges*.
- Nurmalitasari, Safira, & Andriyani. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, Work Life Balance terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Work Life Balance* (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Omar, Khalil, M., Mohd, I. H., & Ariffin, M. S. (2015). *Workload, role conflict and work-life balance among employees of an enforcement agency in Malaysia. International Journal of Bussiness, Economics and Law*.
- Pangemanan, Livi, F., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bsinis*.
- Prayogi, Andi, M., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.

- Rizky, Denizia, & Afrianty, W. T. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan *work life balance* sebagai variabel *intervening*. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Sandrayani, N. D., Purwanto, A. J., & Rulinawaty. (2020). Pengaruh *EGovernment* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana. *Journal Of Industrial Engineering Management*, 11-20.
- Sari, Puspita, S., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh *Work Life Balance*, Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manufaktur Cikarang. *Journal IKRAITH-EKONOMIKA*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sekaran, Uma, & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Salemba Empat.
- Singh, Preeti, & Khanaa, P. (2018). *Work Life Balance: A tool for increased Employee Productivity and Retention*. *Lachoo Management Journal*.
- Sugiyono. (2013). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Suwito, Dian, E., & Pamungkas, R. A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance* Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Health Sains*.
- Tamunomiebi, Dagogo, M., & Oyibo, C. (2020). *Work life balance and employee performance: A literature review*. *European Journal of Business and Management Research*.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Wirawan, & Edy, R. P. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui *Work Life Balance*: Studi Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota

Pasuruan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi dan Pendidikan.*

Wulansari, & Dwi, O. (2023). Studi Literatur: Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance.* *Psychopreneur Journal.*

Yang, Yumei, & Islam, D. T. (2021). Work-life balance and organizational commitment; a study of field level administration in Bangladesh. *International Journal of Public Administration.*



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A