

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berikut ini disampaikan pengaruh Aspek *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Azra Bogor, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *WIPL (Work Interference Personal Life)* terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikansi $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $0,867 < 1,980$. Artinya dalam kondisi pandemi covid-19, aspek *WIPL* pada *work life balance* tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan rumah sakit Azra Bogor.
2. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *PLIW (Personal Life Interference Work)* terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikansi $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,588 > 1,980$. Artinya dalam kondisi pandemi covid-19, secara positif aspek *PLIW* pada *work life balance* telah mempengaruhi kinerja karyawan rumah sakit Azra Bogor.
3. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *PLEW (Personal Life Enhancement of Work)* terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikansi $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,454 > 1,980$. Artinya dalam kondisi pandemi covid-19, secara positif aspek

PLEW pada *work life balance* telah mempengaruhi kinerja karyawan rumah sakit Azra Bogor.

4. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *WEPL* (*Work Enhancement of Personal Life*) terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikansi $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,759 > 1,980$. Artinya dalam kondisi pandemi covid-19, secara positif aspek *WEPL* pada *work life balance* telah mempengaruhi kinerja karyawan rumah sakit Azra Bogor.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh saran untuk pengembangan penelitian selanjutnya dan yang dapat diberikan kepada perusahaan di berbagai sektor, terutama dalam sektor rumah sakit dalam mengelola karyawan. Saran yang dapat diberikan dari penelitian sebagai berikut:

1. Saran Untuk Perusahaan

- a. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Azra Bogor pada masa pandemi covid-19 ini hendaknya melakukan review terhadap kinerja yang menyangkut manajemen waktu kerja yang dapat fleksibel namun tetap mengikuti sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Perusahaan dapat terus mempertahankan lingkungan kerja yang baik, agar karyawan tetap bersemangat dan mampu meningkatkan kinerja

yang baik dengan peran yang dilakukannya sebagai ibu, istri dan seorang pekerja.

- c. sistem kontrak yang lebih diperjelas agar terciptanya rasa semangat dan tanggung jawab yang tinggi pada diri karyawan sehingga dapat meningkatkan daya prestasi dan kreatifitas yang tinggi.
- d. Rumah Sakit Azra Bogor dapat mendukung *work life balance* dengan menetapkan *family friendly policies* seperti memberikan jasa penitipan anak, memberikan waktu yang fleksibel (karyawan dapat mengambil pilihan berupa *work from home, job-sharing, teleworking, compressed hours, flexitime, part time work, self rostering*), dan adanya fasilitas public transportasi sehingga produktivitas karyawan tetap terjaga.

2. Saran Untuk Peneliti Berikutnya

Terkait dengan belum adanya penelitian mengenai Gender di Universitas Binaniaga Indonesia ini serta masih adanya diskriminasi terkait dengan kinerja karyawan antara wanita dengan pria, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperdalam analisis *work family conflict* bila di lihat dalam aspek *WIPL*. Dimensi ini meliputi berbasis ketegangan, berbasis waktu dan berbasis perilaku.