

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data PLS mengenai pengujian hipotesis untuk menguji *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Counterproductive Work Behavior* sebagai variabel mediasi di pekerja konstruksi PT Swadaya Cipta Gresik dapat disimpulkan bahwa:

1. *Work-Life Balance* mampu memengaruhi Kinerja Karyawan pekerja konstruksi PT Swadaya Cipta Gresik yang memiliki arti bahwa semakin baik *Work-Life Balance* yang dirasakan oleh para pekerja konstruksi PT Swadaya Cipta Gresik, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan yang dihasilkan dengan didukung oleh respon kuesioner yang telah diisi terkait *Work-Life Balance* yang menunjukkan bahwa pekerja selalu berupaya menyelesaikan target pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mendukung peningkatan hasil kinerja pekerja. Indikator yang paling berpengaruh pada variabel *Work-Life Balance* adalah *satisfaction balance* atau keseimbangan kepuasan. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan atau disebut pengaruh langsung ini memiliki pengaruh yang lebih besar dibanding pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui peran mediasi *Counterproductive Work Behavior*.
2. *Work-Life Balance* mampu memengaruhi Kinerja Karyawan pekerja konstruksi PT Swadaya Cipta Gresik dengan peran mediasi *Counterproductive Work Behavior*. *Work-Life Balance* yang baik

berkontribusi terhadap rendahnya *Counterproductive Work Behavior* atau perilaku kerja kontraproduktif karena pekerja akan memiliki kecenderungan berperilaku positif dan minim melakukan perilaku merugikan organisasi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja yang dihasilkan dengan didukung oleh respon kuesioner yang telah diisi terkait *Counterproductive Work Behavior* yang menunjukkan bahwa pekerja selalu berupaya untuk menekan atau mengurangi perilaku kontraproduktif yang dilakukan ketika bekerja guna mendukung *Work-Life Balance* dan kinerja karyawan yang seimbang dan meningkat. Indikator yang paling berpengaruh pada variabel *Counterproductive Work Behavior* adalah *production deviation* atau penyimpangan produksi. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui peran mediasi *Counterproductive Work Behavior* atau disebut pengaruh tidak langsung ini memiliki pengaruh yang lebih kecil atau rendah dibanding pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil kesimpulan yang telah dipaparkan, maka terdapat beberapa saran untuk perusahaan dan peneliti selanjutnya yang diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan atau pengambilan keputusan antara lain:

1. Pada variabel *Work-Life Balance* ditunjukkan indikator yang paling kuat adalah *satisfaction balance* atau keseimbangan kepuasan. Berdasarkan hal tersebut, untuk mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi

pekerja konstruksi PT Swadaya Cipta Gresik maka perusahaan dapat memberikan motivasi dan pengakuan kepada pekerja jika telah menghasilkan kinerja yang diinginkan oleh perusahaan seperti insentif, bonus, atau penghargaan rutin atas kinerja. Selain itu, dukungan dari atasan juga dapat membuat pekerja merasa dihargai dan semangat dalam bekerja. Pemberian pelatihan dan pengembangan terhadap potensi yang dimiliki pekerja juga dapat dilakukan agar pekerja merasa lebih mampu dan berharga berada di tempat kerja. Berbagai saran tersebut dapat berdampak pada kinerja positif yang dihasilkan pekerja konstruksi ketika bekerja sehingga proyek yang dikerjakan dapat terselesaikan sesuai rencana dan keinginan.

2. Pada variabel *Counterproductive Work Behavior* atau perilaku kerja kontraproduktif ditunjukkan indikator yang paling kuat adalah *production deviation* atau penyimpangan produksi seperti kepatuhan kehadiran ketika bekerja. Berdasarkan hal tersebut, untuk mendukung berkurangnya perilaku kerja kontraproduktif pekerja konstruksi PT Swadaya Cipta Gresik utamanya dalam hal kepatuhan kehadiran adalah perusahaan dapat melakukan penegakan kedisiplinan yang tegas kepada pekerja agar tidak mengganggu jalannya kinerja perusahaan. Penegakan kedisiplinan dapat dilakukan dengan pemberian surat peringatan kepada pekerja yang sering tidak hadir ketika bekerja ataupun tanpa izin yang jelas kepada perusahaan. Selain itu, pemberian apresiasi kepada pekerja juga dapat dilakukan agar pekerja lebih bersemangat dan merasa nyaman di tempat kerja sehingga tidak meninggalkan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

3. Pada variabel Kinerja Karyawan ditunjukkan indikator yang paling kuat adalah kualitas akan hasil. Berdasarkan hal tersebut, untuk mendukung kinerja yang lebih maksimal dari para pekerja maka perusahaan dapat melakukan sistem pengawasan dan pemantauan yang efektif terhadap jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan pekerja agar sesuai target yang telah ditetapkan dan mengadakan pelatihan serta pengembangan untuk pekerja lokal atau kontrak guna meningkatkan *softskills* dan *hardskills* agar kinerja yang dihasilkan dapat sesuai harapan dan memperoleh hasil maksimal.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih memperdalam dan memperluas topik penelitian yaitu penambahan variabel bebas seperti stres kerja atau lingkungan kerja, penggunaan sampel penelitian yang lebih besar dan banyak, serta perluasan objek penelitian seperti objek penelitian dapat menggunakan perusahaan manufaktur atau industri produksi karena biasanya lebih memiliki beban kerja serta tekanan produksi yang lebih ketat sehingga peneliti dapat melihat bagaimana *Work-Life Balance* dan *Counterproductive Work Behavior* dalam memengaruhi Kinerja Karyawan.