

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis PLS-SEM terhadap 112 responden, diperoleh dua kesimpulan utama sebagai berikut.

1. *Work procrastination* terbukti berdampak pada penurunan kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) KCU Surabaya 60000, dengan faktor yang mendominasi adalah keterlambatan menyelesaikan pekerjaan, yang berakibat pada tingginya keterlambatan pengiriman dan meningkatnya keluhan pelanggan, sebagaimana teridentifikasi dalam fenomena awal penelitian.
2. *Work-life balance* terbukti berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) KCU Surabaya 60000, dengan faktor yang mendominasi adalah *time balance* atau keseimbangan waktu, yang berakibat pada terjaganya konsistensi kehadiran dan produktivitas kerja karyawan. Temuan ini relevan dengan data bahwa 72% dari 434 kasus ketidakhadiran karyawan sepanjang Januari–September 2025 disebabkan oleh urusan pribadi dan keluarga.

Kedua variabel ini bersama-sama menegaskan bahwa *work procrastination* dan *work-life balance* merupakan dua faktor penting yang saling melengkapi dalam membentuk tinggi-rendahnya kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) KCU Surabaya 60000.

5.2 Saran

Mengacu pada simpulan tersebut, peneliti menyampaikan sejumlah saran sebagai berikut:

1. Di antara tiga indikator pembentuk *work procrastination*, keterlambatan menyelesaikan pekerjaan terbukti paling dominan pengaruhnya. Bila persoalan ini dibiarkan tanpa penanganan, kebiasaan menunda akan terus menggerogoti ketepatan waktu penyelesaian tugas dan pada akhirnya menekan kinerja karyawan secara keseluruhan. Untuk itu, perusahaan perlu memperketat pengawasan secara berkala, sekaligus mempertegas target dan tenggat waktu setiap pekerjaan, sehingga karyawan memiliki arah kerja yang jelas dan tidak lagi ragu-ragu saat memulai tugas.
2. Sementara pada variabel *work-life balance*, *time balance* atau keseimbangan waktu tercatat sebagai indikator paling berpengaruh. Manakala pembagian waktu ini tidak berjalan semestinya, karyawan cenderung lebih sering absen, sulit berkonsentrasi, dan kinerjanya pun menurun, khususnya pada aspek kehadiran dan kedisiplinan. Karena itu, perusahaan disarankan menata ulang distribusi beban kerja agar lebih proporsional bagi setiap karyawan.
3. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini terbuka untuk dikembangkan lebih lanjut dengan menyertakan variabel-variabel lain yang berpotensi turut memengaruhi hubungan antara *work procrastination*, *work-life balance*, dan kinerja karyawan, misalnya motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja agar gambaran faktor-faktor pembentuk kinerja karyawan menjadi lebih utuh. Perluasan objek penelitian ke perusahaan logistik lain atau instansi pelayanan publik juga dianjurkan, guna memperkuat generalisasi hasil temuan. Selain itu, penggunaan skala Likert 1-4 pada penelitian mendatang patut dipertimbangkan, sebab dengan meniadakan pilihan jawaban netral, hasil yang

diperoleh berpotensi lebih mencerminkan kondisi sesungguhnya dan meminimalkan ambiguitas dalam proses analisis data.