

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Work life balance*, *work overload*, dan *burnout* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Industri Kemasan Semen Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Penerapan *work life balance* yang baik serta pengelolaan *work overload* dan *burnout* yang tepat akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja, mengelola beban kerja secara proporsional, dan meminimalkan *burnout* agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.
2. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Industri Kemasan Semen Gresik. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Keseimbangan tersebut mampu meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi tekanan kerja, serta mendorong motivasi dan produktivitas karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal.
3. *Work overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Industri Kemasan Semen Gresik. Semakin tinggi beban kerja

yang diterima karyawan, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi, serta mengurangi efektivitas dan produktivitas dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja secara seimbang agar kinerja karyawan tetap optimal.

4. *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Industri Kemasan Semen Gresik. Semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, maka semakin rendah kinerja yang ditunjukkan. *Burnout* menyebabkan kelelahan emosional, berkurangnya motivasi, serta menurunnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan berbagai upaya untuk mencegah dan mengurangi *burnout* melalui pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian dukungan kepada karyawan, serta penerapan kebijakan yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga kinerja dapat terus ditingkatkan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman peneliti mengenai pengaruh work life balance, work overload, dan burnout terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam praktik nyata di lingkungan kerja.

2. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan work life balance dengan menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, seperti pengaturan beban kerja yang wajar, fleksibilitas waktu kerja sesuai kebutuhan, serta pemberian waktu istirahat yang memadai. Selain itu, perusahaan perlu mengelola work overload dengan mendistribusikan beban kerja secara proporsional dan sesuai dengan kapasitas masing-masing karyawan. Perusahaan juga perlu melakukan upaya pencegahan burnout melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian dukungan kepada karyawan, program pengelolaan stres, serta evaluasi beban kerja secara berkala. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kinerja karyawan dapat terus meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh work life balance, work overload, dan burnout terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi akademisi maupun praktisi dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di suatu organisasi.
4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, atau budaya organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode penelitian yang

berbeda, memperluas jumlah sampel, atau melakukan penelitian pada sektor dan perusahaan yang berbeda sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.