

## BAB V

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Worklife Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sumbagteng artinya Ini berarti bahwa semakin tinggi penerapan praktek *Worklife Balance* maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat, dan sebaliknya. Hal ini disebabkan individu cenderung memilih keadaan dimana pekerjaan, komitmen keluarga atau hal lainnya yang dapat diseimbangkan dan ini akan berpengaruh kepada kepuasan kerja, meningkatnya produktivitas sehingga mempengaruhi Kinerja Karyawan.
2. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sumbagteng. Hal ini diartikan sebagai semakin rendah tingkat stres karyawan maka Kinerja Karyawan akan tinggi. Stres yang muncul merupakan hal yang bersifat negatif dan bisa mempengaruhi semangat bekerja sehingga stres diharapkan tidak terjadi pada karyawan karena ini terkait dengan motivasi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. *Worklife Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT PLN (Persero) UP2B Sumbagteng artinya *Worklife Balance* mendukung timbul sikap *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) pada Karyawan, karena jika karyawan merasa puas dan nyaman dalam aktifitas pribadi dan berenergi untuk melaksanakan pekerjaan akan membawa hal-hal yang positif, salah satunya cenderung secara sukarela mau membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan sanggup memenuhi aturan dan peraturan perusahaan.

4. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT PLN (Persero) UP2B Sumbagteng artinya apabila semakin tinggi tingkat stres karyawan maka mereka cenderung tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik, pekerjaan terbengkalai, kesehatan terganggu dan tentu saja ini juga menghalangi mereka untuk dapat membantu rekan kerja lain yang membutuhkan bantuan.
5. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sumbagteng artinya jika mayoritas karyawan sanggup berperilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maka akan meningkat Kinerja karyawan secara keseluruhan. Sikap yang patuh pada aturan perusahaan, memiliki hubungan yang baik dalam lingkungan kantor serta mengikuti perkembangan organisasi akan meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan.
6. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memediasi secara parsial pengaruh antara *Worklife Balance* terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sumbagteng artinya Meningkatnya *Worklife Balance* akan memberikan sikap positif terhadap Kinerja Karyawan dan akan meningkatkan Sikap *Organizational*

*Citizenship Behavior* (OCB) pada mayoritas karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga mengidentifikasi bahwa mereka selalu menjaga keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan melaksanakan tugas di perusahaan. Adanya sikap positif *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *Worklife Balance* memicu timbulnya niat untuk meningkatkan Kinerja.

7. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sumbagteng artinya apabila karyawan menghadapi banyak masalah dalam kehidupan pribadi maupun di perusahaan yang berujung mengalami stress kerja maka akan menghalangi terbentuknya sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini akan mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, mengikuti aktifitas dan aturan perusahaan, hilang semangat dalam bekerja maka ini akan menurunkan Kinerja Karyawan.

## **5.2 Implikasi Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian Kinerja Karyawan pada pegawai PT PLN (Persero) UP2B Sumbagteng dengan indikator *Worklife Balance* dan Stres Kerja serta *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), maka dapat dilihat variabel *Worklife Balance*, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, serta stress Kerja berpengaruh

negatif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan. Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi variabel mediasi antara hubungan *Worklife Balance*, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang sangat memberikan pengaruh dalam peningkatan Kinerja Karyawan yang ada di PT PLN (Persero) UP2B Sumbagteng.

2. Terdapatnya pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan, menandakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki arti penting dalam peningkatan Kinerja Karyawan yang ada di PT PLN (Persero) UP2B Sumbagteng, dimana dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi dari para pegawai membawa dampak pada Hubungan antar pribadi karyawan dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sumbagteng secara umum.
3. Adapun masukan pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagteng ialah lebih memperhatikan lagi kondisi *Worklife Balance* untuk kesehatan psikis/mental karyawan dalam melaksanakan pekerjaan karena terlihat dari jawaban responden yang menyatakan lelah untuk bekerja efektif karena masalah dalam kehidupan pribadi menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki masalah dengan *Worklife Balance*-nya.
4. Selain itu perusahaan juga mempertimbangkan untuk melengkapi fasilitas olahraga atau komunitas lainnya guna menunjang kesehatan psikis dan fisik karyawan dalam beraktifitas sehingga dapat mengurangi rasa depresi karyawan karena beban kerja atau karena kesalahan yang dilakukan di tempat bekerja.

5. Perusahaan lebih memperhatikan iklim dan budaya kantor yang mendukung karyawan nyaman dalam bekerja, bisa dengan mengadakan acara-acara yang bersifat menghilangkan kejenuhan dalam bekerja, penghargaan pada karyawan dan *refreshing* bagi karyawan, yang nantinya akan memberikan rasa nyaman pada karyawan sehingga menghilangkan niat untuk resign dari perusahaan.
6. Penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi guna mengetahui beban kerja pada setiap karyawan, mengetahui faktor lain yang membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja serta mengetahui kesiapan mental/psikis karyawan dalam bekerja demi meningkatkan kenyamanan dan Kinerja karyawan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Pada saat melakukan penelitian, terdapat beberapa hal yang menjadi keterbatasan penelitian, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karenanya dimasa datang lebih dikembangkan oleh peneliti selanjutnya, misalnya saja, perlu penambahan variabel lain yang terkait dengan pemecahan permasalahan Kinerja pada perusahaan terutama yang terkait pada kenyamanan karyawan bekerja.
2. Objek dalam penelitian ini hanya karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sumbagteng, dan mungkin perlu di perluas pada karyawan PT PLN (Persero) unit lainnya. Agar penelitian memberikan hasil yang lebih relevan dan lebih akurat.

3. Perlu melakukan perluasan objek penelitian yang tidak hanya pada pada satu perusahaan saja, sehingga akan dapat membandingkan permasalahan yang terjadi pada suatu perusahaan dengan perusahaan lain.

#### 5.4 Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan, Adapun saran bagi penelitian yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menganalisis aspek *Worklife Balance* dan Stres Kerja jadi disarankan untuk penelitian berikutnya untuk dapat menambah variabel lainnya yang dapat menjelaskan lebih mendalam tentang Kinerja Karyawan. Seperti, Kecerdasan spriritual, *job satisfaction*, *job enviroment* dan banyak lagi variabel yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel dari PT PLN (Persero) UP2B Sumbagteng. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengambil sampel pada karyawan PT PLN (Persero) unit lainnya yang masih dalam satu grup PT PLN (Persero). Agar kajian tentang variabel *Worklife Balance*, Stres Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan dapat dipahami secara mendalam.
3. Dengan memperhatikan hasil dari penelitian, guna memperbaiki kekurangan dalam penelitian ini maka penelitian selanjutnya sebaiknya jumlah sampel yang digunakan lebih banyak, menggunakan data yang terbaru dan memperluas objek penelitian. Agar penelitian memberikan hasil yang lebih relevan dan lebih akurat.