

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Semangat Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Mencapai Target OKR (*Objective and Key Results*)” (Studi Pada PT. Grab Teknologi Indonesia Regional Yogyakarta dan Jawa Tengah), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi dari Semangat Kerja, *Worklife Balance* dan Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:
  - a. Semangat kerja pada karyawan PT Grab Teknologi Indonesia Regional Jateng DIY termasuk kategori sangat tinggi. hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki Tingkat semangat kerja yang sangat baik, pengaruh ini didukung oleh sikap kerja yang tinggi dan diukur oleh “adanya dorongan yang kuat untuk bekerja”, “bekerja lebih giat” dan “melakukan pekerjaan terbaik”
  - b. *Work Life Balance* pada karyawan PT Grab Teknologi Indonesia Regional Jateng DIY termasuk kategori rendah. hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki Tingkat work life balance yang kurang baik, pengaruh ini didukung oleh Personal Life Enhancement of Work dan diukur oleh “ Kehidupan pribadi saya membuat saya merasa siap untuk bekerja dihari berikutnya”

, “ Kehidupan pribadi saya memberikan energi untuk melakukan pekerjaan”, dan “ Kehidupan pribadi saya membuat saya merasa lebih baik saat bekerja” .

- c. Kinerja karyawan pada PT Grab Teknologi Indonesia Regional Jateng DIY termasuk kategori rendah, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan kurang baik pengaruh ini didukung oleh Objective Key Results dan diukur oleh Basket size, campaign participant, placement ovo, dan minimal transaksi merchant.
2. Terbukti secara empiris Semangat Kerja berpengaruh secara positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Terbukti secara empiris *work life balance* tidak berhubungan dan tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Terbukti secara empiris model dalam penelitian ini Semangat kerja dan *worklife balance* secara simultan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Grab Teknologi Indonesia Regional Jateng DIY

## 5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Semangat Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Mencapai Target OKR (*Objective and Key Results*)” (Studi Pada PT. Grab Teknologi Indonesia Regional Yogyakarta dan Jawa Tengah), Adapun implikasinya sebagai berikut:

### 1. Implikasi Praktis

Indikator dengan nilai tertinggi ada pada indikator sikap kerja dengan instrumen “Adanya dorongan yang kuat untuk saya bekerja” Besarnya indikator tersenut menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki rasa tanggung jawab serta *sense of belong* terhadap perusahaan sehingga karyawan mampu berkontribusi untuk kemajuan Perusahaan dan tanggung jawab kerjanya, Perusahaan wajib mempertahankan situasi yang sudah ada demi menunjang kemajuan Perusahaan serta semangat kerja karyawan. Dan Indikator dengan nilai tertinggi ada pada indikator *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)* dengan instrumen “Kehidupan pribadi saya membuat saya merasa siap untuk bekerja dihari berikutnya” Besarnya indikator tersebut menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki rasa tanggung jawab serta kepedulian dalam menghadapi pekerjaannya terhadap perusahaan sehingga karyawan mampu berkontribusi untuk kemajuan Perusahaan, dalam situasi ini sangat menguntungkan bagi keberlanjutan Perusahaan, maka dari itu Perusahaan wajib mempertahankan kondisi tersebut demi keberlangsungan dan tujuan perusahaan

## **2. Implikasi Teoritis**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mendapatkan hasil bahwa penelitian ini merupakan penelitian terbaru yang diwakili oleh variabel Kinerja karyawan yang dipadukan dengan beberapa variabel yaitu Semangat Kerja dan

*Work life balance*. Hal ini membuat penelitian ini mendapatkan hasil bahwa dari seluruh variabel yang diuji, hanya variabel *worklife balance* yang belum terbukti memiliki hubungan terhadap kinerja. Maka dari itu perlu memperbanyak variabel bebas yang lain untuk di buktikan seperti Beban kerja, kompensasi, leadership dll untuk mengetahui variabel kinerja.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Semangat Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Mencapai Target OKR (Objective and Key Results)” (Studi Pada PT. Grab Teknologi Indonesia Regional Yogyakarta dan Jawa Tengah), maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi pihak PT. Grab Teknologi Indonesia Regional Yogyakarta dan Jawa Tengah, Berdasarkan hasil perhitungan rata – rata skor indikator yang telah diuraikan sebelumnya diketahui variabel semangat kerja yang memiliki nilai indikator terendah yaitu ketenangan dalam bekerja dengan instrumen “Saya selalu merasa nyaman saat bekerja”. Karyawan belum mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan, aturan serta suasana dalam perusahaan. Saran untuk para karyawan pada PT Grab Teknologi Indonesia sebaiknya perlu diadakan rebonding agar ikatan emosional antar karyawan didalam kantor menjadi baik untuk membantu antar

karyawan memiliki kedekatan serta kelekatan hubungan antar karyawan untuk lebih memperhatikan terhadap dimensi dan indikator yang masih memiliki nilai terkecil dari setiap variabel yang ada untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan *Objective key results* ( OKR ) dan tujuan perusahaan.

2. Bagi pihak PT. Grab Teknologi Indonesia Regional Yogyakarta dan Jawa Tengah, Berdasarkan hasil perhitungan rata – rata skor indikator yang telah diuraikan sebelumnya diketahui variabel work life balance, Berdasarkan hasil perhitungan rata – rata skor indikator yang telah diuraikan sebelumnya diketahui variabel work life balance yang memiliki nilai indikator terendah yaitu Personal Life Interference with Work (PLIW) dengan instrumen “Saya sangat lelah untuk bekerja efektif karena hal-hal yang terjadi di dalam kehidupan pribadi saya”. Karyawan belum mampu menyelesaikan permasalahan didalam rumah yang diakibatkan oleh internal keluarganya sehingga mempengaruhi kinerja. Saran untuk para karyawan pada PT Grab Teknologi Indonesia sebaiknya perlu diadakan sosialisasi terhadap pemecahan masalah di keluarga agar tidak mengganggu kinerja karyawan di dalam organisasi Perusahaan
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan sebaiknya menambahkan

variabel lain dengan terlebih dahulu menganalisis variabel-variabel lainnya seperti kompensasi, perubahan *Objective key Results* (OKR) setiap bulan, beban kerja, kepemimpinan dll yang diprediksi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar penelitian selanjutnya lebih bermanfaat dan dapat menambah ilmu pengetahuan.