

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait *pengaruh work life balance* terhadap kinerja pada karyawan karyawan PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin hasil analisi penelitian dapat disimpulkan:

1. Tingkat *work life balance* di PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara memiliki tingkat *work life balance* menunjukkan bahwa mayoritas karyawan dengan persentase 65,4% atau 100 orang merasakan *work lide balance* mereka tinggi, sementara dalam persentase 34,6% atau 53 orang mereka merasakan *work life balance* yang sedang.
2. Tingkat kinerja pada karyawan PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin menunjukkan bahwa mayoritas karyawan dengan persentase 78,4% atau 120 orang merasakan tingkat kinerja mereka tinggi atau sangat baik, sementara dalam persentase 21,6% atau 33 orang yang dimana mereka merasakan kinerja mereka sedang atau baik.
3. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis kerja (H_a) diterima atau H_0 ditolak, Adapun besaran pengaruh

work life balance terhadap kinerja pada karyawan yang signifikan dengan persentase 11,8 % sisanya, yaitu 88,2 %, dipengaruhi oleh variabel lain tidak di teliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan di PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.

B. Rekomendasi

Berdasarkan temuan yang diperoleh, peneliti menyampaikan beberapa rekomendasi sebagai masukan bagi pihak terkait serta sebagai pertimbangan untuk melengkapi penelitian selanjutnya yang memiliki kesamaan topik. Adapun rekomendasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin mampu mempertahankan dan meningkatkan *work life balance* seperti memastikan karyawan tidak kelebihan beban dan memiliki waktu istirahat yang cukup sehingga dapat meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, bisa juga dengan membangun lingkungan kerja yang inklusif dan positif di mana karyawan merasa nyaman untuk berbagi ide, lingkungan yang mendukung juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi peningkatan kinerja dalam suatu instansi atau perusahaan.

Juga dapat dijadikan referensi tambahan untuk penelitian berikutnya dalam bidang yang sama.

3. Bagi instansi, yakni Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, diharapkan dapat menambah koleksi buku yang berkaitan dengan pengaruh *work life balance* dan kinerja karyawan dalam perspektif keislaman. Hal ini akan mempermudah peneliti selanjutnya dalam memperoleh referensi terkait variabel yang diteliti.