

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 26 mengenai Analisis Pengaruh *work-life balance*, kepemimpinan transformasional, dan beban kerja Terhadap semangat kerja Karyawan maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *work life balance* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan tersebut. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan semangat mereka dalam bekerja.

2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional di lingkungan kerja yang diteliti justru menurunkan semangat kerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang kurang tepat, karakteristik karyawan yang lebih cocok dengan gaya kepemimpinan lain, atau adanya variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Hal ini

menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka semakin rendah semangat kerja yang dimiliki karyawan tersebut. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, stres kerja, serta work-life imbalance yang pada akhirnya menurunkan semangat kerja karyawan.

4. *Work Life Balance*, Kepemimpinan Transformasional, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja dengan nilai F hitung sebesar 11,495 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,521 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 52,1% terhadap variasi Semangat Kerja karyawan, sedangkan sisanya 47,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa *Work Life Balance*, Kepemimpinan Transformasional, dan Beban Kerja merupakan faktor-faktor yang memengaruhi Semangat Kerja karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam mengelola semangat kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

5.2. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan:

1. *Work life balance* terhadap semangat kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, dimensi “*work interface with personal life*” menunjukkan kontribusi yang lebih rendah. Maka, disarankan mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan, seperti jam kerja *fleksible*, *remote working*, atau *compressed workweek*, serta organisasi memberikan cuti yang

memadai dan mendorong karyawan untuk menggunakan cuti tersebut untuk beristirahat. Hal ini dapat menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi

2. Kepemimpinan transformasional terhadap semangat kerja

Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja akan tetapi hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional pada dimensi "Kemampuan memotivasi" masih belum optimal. Oleh karena itu, manajemen sebaiknya melakukan evaluasi gaya kepemimpinan transformasional agar lebih efektif, serta memberikan pelatihan kepada pemimpin untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih adaptif dan sesuai dengan karakteristik karyawan, dan budaya organisasi.

3. Beban Kerja terhadap semangat kerja karyawan

Dengan beban kerja yang tinggi dapat menurunkan semangat kerja karyawan, dengan hal tersebut organisasi harus melakukan analisis beban kerja untuk mengidentifikasi potensi *overload* pada posisi tertentu, serta mempertimbangkan untuk menambah jumlah karyawan pada departemen atau divisi yang memiliki beban kerja yang tinggi. Hal ini dapat menurunkan beban kerja dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

4. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan penelitian ini menjadi rekomendasi atau acuan dalam penelitian tentang variabel *work life balance*, kepemimpinan transformasional, dan beban kerja terhadap semangat kerja. Selain itu juga bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melibatkan variabel-variabel lain yang mungkin memengaruhi semangat kerja karyawan, seperti budaya organisasi, kompensasi, pengembangan karir, atau lingkungan kerja, sehingga dapat menemukan temuan baru dan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia