

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Work-Life Balance*, *Stress Kerja*, dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan Otoriter sebagai mediasi di PT. Muladaya Utama Indonesia, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Kepemimpinan Otoriter : *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan Otoriter. Koefisien sebesar 0.250 dengan nilai *T-statistics* yang diperoleh sebesar 3.125 dan P-value sebesar 0.002, menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik.

Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan berkontribusi pada peningkatan kualitas kepemimpinan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Stress Kerja* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Kepemimpinan Otoriter : *Stress kerja* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan Otoriter. Koefisien sebesar 0.220 dengan nilai *T-statistics* yang diperoleh sebesar

2444.000 dan *P-value* sebesar 0.015, menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik.

Meskipun stress kerja umumnya dianggap negatif, dalam penelitian ini stress kerja dapat menjadi motivasi bagi gaya kepemimpinan yang lebih efektif.

3. Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Kepemimpinan Otoriter : *Burnout* memiliki pengaruh signifikan tetapi bersifat negatif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan Otoriter. Koefisien sebesar -0.350 dengan nilai *T-statistics* yang diperoleh sebesar 3182.000 dan *P-value* sebesar 0.001 menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik.

Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat *burnout* dapat menurunkan efektivitas kepemimpinan, yang berdampak buruk pada kinerja.

4. Pengaruh *Work-Life Balance*, Stress Kerja, dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Kepemimpinan Otoriter :

Secara kolektif, *Work-Life Balance*, Stress Kerja, dan *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan Otoriter. Variabel-variabel tersebut memberikan kontribusi besar pada gaya kepemimpinan yang memengaruhi kinerja.

5. Pengaruh *Work-Life Balance*, Stress Kerja, dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan secara langsung :

Work-Life Balance dan *Stress Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sementara *Burnout* berpengaruh signifikan tetapi negatif. Ini menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dan pengelolaan stress adalah faktor penting dalam kinerja, sedangkan *burnout* perlu dihindari untuk menjaga kinerja tetap optimal.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan *Work-Life Balance*:

Perusahaan sebaiknya menyediakan program keseimbangan kerja-kehidupan, seperti fleksibilitas jam kerja atau kegiatan rekreasi, untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dan kinerja karyawan.

2. Manajemen Stress Kerja:

Perusahaan perlu memfasilitasi pelatihan manajemen stress dan memberikan dukungan psikologis kepada karyawan. Stress yang terkendali dapat menjadi motivasi positif bagi kinerja.

3. Pencegahan *Burnout*:

Penting bagi perusahaan untuk memonitor beban kerja karyawan dan memberikan waktu istirahat yang memadai. Strategi pencegahan *burnout* dapat mencakup program pengembangan diri dan penghargaan atas kontribusi karyawan.

4. Pengembangan Kepemimpinan:

Kepemimpinan yang otoriter sebaiknya dipadukan dengan pendekatan yang lebih inklusif dan komunikatif untuk mengurangi dampak negatif pada kinerja karyawan.

5. Pendekatan Holistik:

Perusahaan sebaiknya menggunakan pendekatan holistik dalam mengelola *Work-Life Balance*, Stress Kerja, dan *Burnout* secara bersamaan untuk memastikan gaya kepemimpinan yang efektif dan kinerja karyawan yang optimal.

6. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggali lebih dalam bagaimana berbagai dimensi kepemimpinan otoriter (seperti arahan dan pengambilan keputusan yang sentralistik) dapat memediasi hubungan antara *work-life balance*, stres kerja, *burnout*, dan kinerja karyawan. Analisis peran kepemimpinan dalam konteks ini dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang mekanisme yang menghubungkan faktor-faktor tersebut.