

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Hasil kajian pada bab sebelumnya dapat dijadikan dasar untuk menghasilkan beberapa kesimpulan.

1. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT KAI (Persero) DAOP 5 Purwokerto. Ketika karyawan mampu mengelola waktu dan energi secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, mereka cenderung bekerja dengan lebih fokus dan penuh semangat. Kehidupan yang seimbang turut menciptakan kondisi mental dan emosional yang stabil, sehingga karyawan merasa lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Dukungan terhadap keseimbangan ini juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan kondusif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas secara keseluruhan. Sebaliknya, apabila keseimbangan tersebut terganggu, karyawan rentan mengalami stres, kelelahan, hingga penurunan motivasi, yang pada akhirnya berdampak pada turunnya kualitas kinerja.
2. Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT KAI (Persero) DAOP 5 Purwokerto. Ketika beban kerja diberikan secara proporsional dan sesuai dengan kapasitas serta kemampuan karyawan, mereka cenderung dapat bekerja secara lebih efektif dan produktif. Pengelolaan beban kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan optimal tanpa merasa terbebani secara fisik

maupun mental. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu berat atau tidak terstruktur dengan baik dapat menimbulkan tekanan yang berlebihan, menyebabkan kelelahan, menurunkan konsentrasi, dan memicu stres. Kondisi ini pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

3. Keseimbangan kehidupan-kerja dan beban kerja secara bersama-sama memiliki peran dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT KAI (Persero) DAOP 5 Purwokerto. Kinerja karyawan cenderung meningkat ketika mereka mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta menerima beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas mereka. Kombinasi dari lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup serta manajemen beban kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang sehat dan produktif. Sebaliknya, ketika salah satu atau kedua faktor ini tidak terpenuhi, misalnya ketidakseimbangan antara waktu kerja dan waktu pribadi, atau tekanan kerja yang berlebihan maka karyawan rentan mengalami stres, kelelahan, dan kehilangan motivasi. Hal tersebut pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja mereka.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan dalam upaya mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto, yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa beberapa aspek keseimbangan kehidupan-kerja masih dirasakan kurang optimal oleh

karyawan, terutama dalam hal membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kepuasan terhadap pencapaian dalam kedua aspek tersebut. Oleh karena itu, perusahaan disarankan memperkuat kebijakan internal yang memberikan keleluasaan lebih kepada karyawan dalam mengatur waktu istirahat dan pengambilan cuti, dengan mekanisme yang lebih cepat dan tidak birokratis. Selain itu, perusahaan dapat menyediakan fasilitas pendukung work-life balance seperti ruang istirahat yang nyaman, layanan konseling internal, serta kegiatan nonformal seperti Jumat Sehat atau forum diskusi ringan antar unit kerja secara berkala. Evaluasi efektivitas kebijakan dapat dilakukan melalui survei kepuasan karyawan yang dilaksanakan setiap tiga bulan oleh bagian SDM. Dengan pendekatan ini, perusahaan tetap menjaga struktur kerja yang terstandarisasi sambil tetap merespons kebutuhan personal karyawan sebagai individu.

2. Berdasarkan hasil penelitian terhadap beban kerja di PT KAI (Persero) DAOP 5 Purwokerto, mayoritas responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap kemampuan mereka dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, terutama dalam aspek kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, dan efisiensi penggunaan jam kerja. Namun, terdapat beberapa aspek yang masih perlu ditingkatkan, seperti kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, penetapan prioritas tugas, dan pengambilan keputusan mandiri. Untuk menanggapi hal ini, perusahaan disarankan untuk mengadakan pelatihan teknis sebanyak dua kali dalam setahun yang berfokus pada manajemen prioritas tugas dan pengambilan keputusan cepat berbasis simulasi kerja

nyata. Selain itu, pelatihan adaptasi terhadap perubahan dapat dilakukan dalam bentuk sesi pembekalan setiap kali terjadi mutasi unit kerja atau rotasi tanggung jawab. Untuk memastikan beban kerja tetap proporsional, perusahaan juga dapat menerapkan sistem evaluasi beban kerja berbasis *self-assessment* bulanan yang dilaporkan langsung kepada atasan, serta disertai sesi *one-on-one review* secara berkala. Dengan langkah-langkah operasional tersebut, perusahaan dapat mengelola beban kerja secara lebih efektif tanpa mengorbankan produktivitas karyawan.

3. Beberapa indikator kinerja karyawan menunjukkan skor di bawah rata-rata, yaitu kemampuan mencapai target kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, perasaan bahagia melihat hasil pekerjaan yang disebabkan oleh kurangnya penghargaan atau apresiasi terhadap hasil kerja, suasana kerja yang mendukung kolaborasi tim karena adanya hambatan dalam komunikasi serta kurangnya interaksi antar karyawan, kemudahan mengelola dan menyelesaikan tugas yang disebabkan oleh sistem kerja yang belum optimal, dan indikator penyusunan tugas yang belum sepenuhnya sistematis. Untuk menanggapi hal ini, perusahaan disarankan untuk menyesuaikan target kerja karyawan dengan mempertimbangkan kapasitas dan beban kerja aktual, misalnya melalui evaluasi target secara triwulanan per unit kerja. Selain itu, budaya apresiasi perlu diperkuat dengan pemberian penghargaan non-materiil, seperti ucapan langsung dari atasan, papan pencapaian, atau pengakuan dalam rapat divisi bulanan. Untuk membangun kerja sama tim dan komunikasi yang sehat, perusahaan dapat

mengadakan kegiatan internal seperti sesi kolaboratif mingguan, forum diskusi santai antar unit, atau kegiatan lintas fungsi yang memperkuat interaksi. Dalam hal teknis, penyempurnaan sistem kerja dapat dilakukan melalui penyusunan alur kerja standar (SOP) yang lebih terperinci, serta penyediaan *tools digital* sederhana seperti *dashboard* tugas atau *template checklist* yang mempermudah pengelolaan pekerjaan harian. Pembagian tugas juga perlu disusun lebih sistematis dan tertulis, agar setiap karyawan memahami tanggung jawabnya secara jelas dan tidak tumpang tindih.