

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *Work life balance*, Kecerdasan Emosional, *Mindfulness* terhadap Kinerja Karyawan perbankan di Surabaya. Dari penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan oleh peneliti, dapat ditarik sebuah kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa *Work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan perbankan. Maka dari itu, pada hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan perbankan di Surabaya dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan perbankan. Maka dari itu, pada hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan perbankan di Surabaya dapat diterima.
3. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa *Mindfulness* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan perbankan. Maka dari itu, pada hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa *Mindfulness* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan perbankan di Surabaya dapat diterima.

## 5.2. Keterbatasan Penelitian

Peneliti mengetahui bahwa dalam penelitian ini masih terdapat banyak keterbatasan. Berikut merupakan keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pada penelitian ini metode penentuan sampel penelitian menggunakan metode *purposive sampling* (tidak acak), sehingga sampel tidak dapat digeneralisir.
2. Pada penelitian ini terdapat beberapa responden yang sulit memahami isi pernyataan kuisioner yang dibagikan, sehingga responden kurang responsif dalam mengisi kuisioner.

## 5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan oleh peneliti dan hasil analisa yang diperoleh, dapat menghasilkan saran yang bisa dimanfaatkan sebagai pertimbangan bagi perusahaan perbankan dan karyawan perbankan dalam perihal meningkatkan kinerja karyawan. Berikut merupakan saran-saran yang diberikan oleh peneliti yaitu:

1. Mengenai *Work-life balance*, diharapkan perusahaan perbankan memperhatikan jam kerja karyawan, hal tersebut perlu dilakukan mengingat terdapat hal yang harus dikerjakan karyawan di luar pekerjaan. Maka dari itu perusahaan perbankan perlu memberikan kesempatan karyawannya agar *work life balance* seperti memprioritaskan pekerjaan yang tenggat waktu sudah dekat dan mengurangi memberikan karyawan tambahan jam kerja di luar jam kerja yang sudah ditentukan.

2. Mengenai Kecerdasan Emosional, karyawan perbankan diharapkan melatih dirinya agar cerdas secara emosional, hal tersebut tentunya dapat membantu karyawan dalam menghadapi banyak situasi yang menguras emosi, membuat lingkungan kerja menjadi harmonis dan mampu memperbaiki kinerja karyawan.
3. Mengenai *Mindfulness*, karyawan perbankan diharapkan melatih dirinya agar *mindfulness* ketika bekerja, hal tersebut apabila dilakukan tentunya dapat membantu pikiran karyawan menjadi fokus terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan dan mampu meminimalisir kesalahan yang diakibatkan oleh pecahnya fokus ketika bekerja.
4. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti di lokasi yang berbeda di luar Surabaya.
5. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan seperti kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad Rafif. (2022). *Pentingnya Work Life Balance dalam Sistem Pemerintahan Indonesia*. Berita Satu. <https://www.beritasatu.com/opini/8029/pentingnya-work-life-balance-dalam-sistem-pemerintahan-indonesia>
- Ahyar, Sukmana, A. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Amina, W., & Hadi, F. (2020). The Effect of Leader Mindfulness on Employee Job Performance: Investigating the Mediating and Moderating role of Leader-Member Exchange and organization Culture. *Journal of Behavioral Science*, 31(2), 12–26.
- Anggreni, A. S., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Work-Life Balance dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Trenggalek. *Jurnal Penelitian Psikologi*.
- Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance, Iklim Organisasi dan Reward Masa Pandemi terhadap Kepuasan Kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 235–248. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.95>
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *Journal of International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822–848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Burmansah, B., Rugaiyah, R., Mukhtar, M., Nabilah, S., Ripki, A. J. H., & Fatayan, A. (2020). Mindful leadership: The Ability of the Leader to Develop Compassion and Attention without Judgment - A case study of the leader of buddhist Higher education Institute. *Journal of European Educational Research*, 9(1), 51–65. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.9.1.51>
- CNN. (2021). *Kronologi Salah Transfer Rp51 Juta versi Eks Karyawan BCA*. CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210305122256-78-614123/kronologi-salah-transfer-rp51-juta-versi-eks-karyawan-bca/amp>
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginanjjar, A. (2021). *Jam Kerja Pegawai Tak Manusiawi, Bank BRI Bisa Rugikan*

*Nasabah!* AyoCirebon.Com. <https://www.ayocirebon.com/bisnis/pr-94824474/Jam-Kerja-Pegawai-Tak-Manusiawi-Bank-BRI-Bisa-Rugikan-Nasabah?page=2>

Goleman, D. (2018). *Kecerdasan Emosional : Mengapa EI lebih penting daripada IQ*. PT Gramedia Pustaka Utama.

Hulsheger, U. R., & Alberts, H. J. E. M. (2021). Assessing Facets of Mindfulness in the Context of Work Performance. *Journal of Applied Psychology*, 70(4), 1728–1783.

Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>

Ilyas, M., & Khattak, M. S. (2021). The Role of Mindfulness in Employees Performance; Do Innovative Behaviors mediate the link? *Journal of Innovative Research in Management*. <http://www.agasr.org/index.php/jirms/article/view/9%0Ahttp://www.agasr.org/index.php/jirms/article/download/9/8>

Infonesia. (2021). *Emak-emak Ribut dengan Pegawai BRI Gara-gara Utang*. Infonesia. <https://infonesia.id/news/3622/viral-video-emak-emak-ribut-dengan-pegawai-bri-gara-gara-utang/>

Komar, I., Brahmasari, I. A., & Nugroho, R. (2021). Effect of Compensation, Quality of Work Life on Employee Performance. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(2), 25–34.

Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Vet, D., & Beek, V. Der. (2014). Construct Validity of The Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337.

Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work – life Balance, Kepuasan Kerja dan Work Engagement terhadap Turnover Intentions dengan Mentoring sebagai variabel Moderating pada Karyawan hotel dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi & Bisnis*, 12(1), 17–36. <https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/1525/1014>

Law, K. S., Wong, C. S., & Song, L. J. (2004). The Construct and Criterion Validity of Emotional Intelligence and its Potential Utility for Management Studies. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 483–496. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.483>

Lawson, K. M., Davis, K. D., Crouter, A. C., & O’Neill, J. W. (2013). Understanding work-family spillover in hotel managers. *International Journal of Hospitality Management*, 33(1), 273–281.

<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.09.003>

- Maulana, S. (2020). *Manfaat Kecerdasan Emosional Untuk Penunjang Karir. Karier.* <https://benefits.bankmandiri.co.id/article/6-manfaat-kecerdasan-emosional-untuk-penunjang-karir->
- Mukhid, A. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif.* CV. Jakad Media Publishing.
- Nuryadi, Astuti, Utami, B. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian.* Gramasurya.
- Nuryati Djihadah. (2020). Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Aplikasi Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) di Madrasah. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.14421/jpm.2020.51-01>
- Papoutsis, C., Drigas, A., & Skianis, C. (2019). Emotional Intelligence as an Important Asset for HR in Organizations. *International Journal of Advanced Corporate Learning (IJAC)*, 12(2), 21.
- Puri, K., & Mehta, M. (2020). The Relationship between Emotional Intelligence and Job Performance: a study of hospitals employees. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(1), 1040–1044.
- R. Helmle, J., C. Botero, I., & R. Seibold, D. (2014). Factors that Influence Perceptions of Work-Life Balance in Owners of Copreneurial Firms. *Journal of Family Business Management*, 4(2), 110–132. <https://doi.org/10.1108/JFBM-06-2014-0013>
- Rajapakshe, W., & Jayaratne, A. R. W. K. (2021). Impact of Emotional Intelligence on Job Performances with the Mediation Impact of Occupational Stress. *South Asian Journal of Social Studies and Economics*, 12(3), 68–79. <https://doi.org/10.9734/sajsse/2021/v12i330308>
- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 225–245. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/652>
- Sawlani, R. (2020). A Study of Effect of Mindfulness on the Job Performance of Employees in Educational Organizations of Mumbai. *Journal of Horizons Holistic Education*, 7(4), 221–237.
- Setyanti, S. W. L. H., Fagastia, I. R., & Sudarsih, S. (2022). The influence of Burnout, Workload and Work-Life Balance on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)*, 5(1), 1573–1580. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.3758>

- Siska, W. A., Aprilizayanti, P., David, J., Khairal, and T. M., & Abdullah. (2022). Pengaruh Work-life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dengan dimediasi oleh Employee Engagement. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(22), 932–947. <https://journalkopin.acd/index.php/fairvalu>
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Surabaya.go.id. (2022). *Sosial Ekonomi Kota Surabaya*. Surabaya.Go.Id. <https://surabaya.go.id/id/page/0/8177/sosial-ekonomi>
- Untari, D. T. (2018). Metodologi Penelitian: Penelitian Kontemporer Bidang Ekonomi dan Bisnis. In *Pena Persada, Banyumas, Jawa Tengah, Indonesia*. [www.penapersada.com](http://www.penapersada.com)
- Waney, N. C., Kristinawati, W., & Setiawan, A. (2020). Mindfulness and Self-Acceptance in the Digital Era. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 22(2), 73. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v22i2.969>
- Yantje Uhing, Greis M. Sendow, R. R. L. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Zhongwuli, & Yapenglin. (2021). Impact of Emotional Intelligence on Job Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(6), 3511–3524. <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2554/19755.pdf>