

BAB V

PENUTUP

Dalam bab V ini disampaikan kesimpulan, sebagai berikut :

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan *Workload* terhadap *Digitalization*. Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan *Work-Life Balance* terhadap *Digitalization*. Oleh karena itu, hipotesis kedua diterima.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan *Digitalization*. terhadap *Job Performance*. Oleh karena itu, hipotesis ketiga diterima.
4. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan *Workload* terhadap *Job Performance*. hipotesis keempat dapat diterima. Karena menggunakan tingkat signifikansi 5%, apabila tingkat signifikansi 10% pengaruh ini dapat dikategorikan sebagai marginally significant, yang berarti masih menunjukkan indikasi awal adanya hubungan yang patut ditelusuri lebih lanjut. Dari hasil olah data diatas juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Triatmaja *et al.*, 2022) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. Pada penelitian Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Manado.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan *Work-Life Balance* terhadap *Job Performance*. Oleh karena itu, hipotesis kelima diterima.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan *Workload* terhadap *Job Performance* melalui *Digitalization* sebagai mediasi. Oleh karena itu, hipotesis keenam diterima.

7. Terdapat pengaruh yang signifikan *Work-Life Balance* terhadap *Job Performance* melalui *Digitalization* sebagai mediasi . Oleh karena itu, hipotesis ketujuh diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, beberapa saran yang dapat digunakan untuk memberi pembaca referensi tambahan :

1. Perusahaan dapat mengembangkan dan memanfaatkan teknologi digital dalam kegiatan operasional, seperti penggunaan aplikasi logistik, sistem pemantauan kinerja, serta platform komunikasi internal. Digitalisasi yang diterapkan secara optimal dapat membantu mengurangi beban kerja yang bersifat rutin dan meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Manajemen juga diharapkan melakukan evaluasi berkala terhadap pembagian tugas agar beban kerja tidak menumpuk pada individu tertentu.
2. Bagi peneliti, dapat mempertimbangkan variabel lain yang turut memengaruhi job performance, seperti digital literacy, kepuasan kerja, atau employee engagement, sehingga memberikan hasil yang lebih komprehensif. Selanjutnya, perluas konteks studi dan bandingkan kinerja sebelum dan sesudah implementasi.