

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang negative antara *worklife balance* dengan stress kerja pada karyawan. Hal tersebut dapat dilihat melalui nilai koefisien korelasi $r_{xy} = -0,210$ dengan ($p < 0,05$) yang berarti tingginya *worklife balance* yang dimiliki oleh karyawan maka stress kerja yang dialami akan cenderung rendah. Sebaliknya semakin rendah *worklife balance* yang dimiliki oleh karyawan maka stress kerja yang dialami karyawan akan cenderung rendah.

Dalam penelitian ini sumbangan efektif *worklife balance* terhadap stress kerja dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,044 sehingga menunjukkan *work-life balance* memberikan kontribusi 4% terhadap kecenderungan tingginya stress kerja pada karyawan. Sisanya 96% berhubungan dengan variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi subjek penelitian

Melihat hasil stress kerja pada karyawan termasuk pada hasil kategori sedang. Sehingga diharapkan setiap karyawan dapat meningkatkan dan menyadari pentingnya menerapkan *worklife balance* saat menjalankan

pekerjaan. Salah satu usaha agar terhindarnya dari stress kerja adalah yaitu dengan seimbangnya antara kehidupan pribadi dan juga pekerjaan, karyawan yang sudah berkeluarga dapat memenuhi peran dan tanggung jawabnya sebagai seorang anggota keluarga dan juga seorang pekerja dengan menentukan prioritas dengan cermat terhadap kedua kebutuhan tersebut dan mengusahakan minimnya kebutuhan yang terabaikan baik itu keluarga maupun pekerjaan.

2. Bagi perusahaan

Melihat hasil bahwa stres kerja memiliki nilai yang sedang maka diharapkan perusahaan dapat megupayakan untuk memenuhi *work life balance* pada karyawan dengan adanya keseimbangan dari tuntutan tugas pekerjaan yang tidak mengganggu kesejahteraan hubungan keluarga karyawan, begitu pula sebaliknya perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan dari kehidupan pribadi karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan di tempat bekerja. *Work life balance* karyawan dapat terpenuhi dengan menerapkan jam kerja yang fleksibel, jam lembur yang tidak terlalu padat, dan pengurangan pemberian tugas diluar jam kerja atau hari libur.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang memiliki ketertarikan dengan stress kerja, agar dapat menggali teori dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi stress kerja dengan jumlah populasi dan karakteristik responden yang berbeda sehingga dapat mengungkap penemuan baru, mengingat kontribusi *work life balance* sebesar 4%.