

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara *PsyCap* dengan *work-life balance* pada Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. Artinya bahwa semakin tinggi *PsyCap* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi *work-life balance* pada pegawai. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *PsyCap* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah *work-life balance* pegawai. Hasil kategorisasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa subjek yang merupakan Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta memiliki *PsyCap* dalam kategori tinggi dan *work-life balance* dalam kategori sedang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, beberapa saran dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Manajemen Organisasi

Bagi pihak manajemen organisasi, untuk meningkatkan *work-life balance* pada karyawan maka perlu untuk melaksanakan berbagai program seperti (1) Program Pengembangan *Psychological Capital*. Yaitu Pelatihan *Resilience* dan *Optimism* dengan mengadakan *workshop* tentang pengelolaan stres, berpikir positif, dan teknik *mindfulness* untuk membantu karyawan mengembangkan ketahanan mental dan

optimisme. Juga program *Coaching dan Mentorship* dengan membuat program bimbingan untuk meningkatkan kepercayaan diri (*efficacy*) dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi tantangan. (2) Program fleksibilitas untuk menyusun harapan (*Hope*) dengan melibatkan karyawan dalam menyusun tujuan kerja yang realistis dan dapat dicapai. Ini akan membantu karyawan merasa lebih memiliki harapan terhadap pencapaian karyawan. Juga adanya fleksibilitas dalam bekerja agar karyawan dapat mengatur waktu dan energi untuk pekerjaan serta kehidupan pribadi. (3) Adanya kebijakan pendukung *resilience* dengan menyediakan layanan konseling atau psikolog perusahaan untuk membantu karyawan menghadapi tantangan kerja dan pribadi. Memberikan ruang bagi karyawan untuk pulih, seperti kebijakan *mental health day* atau cuti tambahan. (4) Lingkungan kerja yang positif dan memberdayakan dengan membangun budaya kerja yang menghargai kolaborasi, memberikan umpan balik positif, dan mendukung inovasi. Hal ini meningkatkan optimisme dan kepercayaan diri karyawan. (5) Pengakuan dan apresiasi dengan adanya penghargaan pencapaian karyawan, sekecil apa pun, untuk meningkatkan kepercayaan diri dan optimisme karyawan. (6) Evaluasi rutin yaitu dengan melakukan survei atau forum diskusi untuk mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap kebijakan *work-life balance* dan perbaiki jika diperlukan.

2. Bagi Subjek

Bagi karyawan yang memiliki *work-life balance* yang berada pada kategori sedang, diharapkan subjek mampu mempertahankan serta meningkatkan *work-life balance* yang dimiliki dengan terus meningkatkan aspek-aspek dari *PsyCap* diantaranya meningkatkan optimisme dengan fokus pada aspek positif pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti mempraktikkan *gratitude journaling* untuk mencatat hal-hal baik setiap hari. dan menetapkan tujuan harian yang kecil dan terukur untuk membangun perasaan pencapaian secara konsisten. Mengembangkan *resilience* dengan melatih diri untuk melihat tantangan sebagai peluang belajar, bukan ancaman dan mengelola stres melalui teknik seperti meditasi, olahraga, atau *self-reflection* secara teratur. Membangun *hope* dengan rencana yang jelas dengan membuat rencana jangka pendek dan panjang, baik untuk pekerjaan maupun kehidupan pribadi, untuk menjaga motivasi dan arah yang jelas dan merayakan kemajuan kecil dalam mencapai tujuan tersebut. Memperkuat kepercayaan diri (*efficacy*) dengan melakukan evaluasi pencapaian sebelumnya untuk mengingat kemampuan dan dapat meminta dukungan atau pelatihan dari rekan kerja atau atasan untuk meningkatkan kemampuan yang dirasa kurang. Memanfaatkan waktu untuk keseimbangan dengan memprioritaskan aktivitas yang memberikan makna dan kebahagiaan, baik di tempat kerja maupun di luar dan membuat batasan yang sehat, seperti menjadwalkan waktu tanpa gangguan untuk keluarga atau aktivitas pribadi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan lebih dalam antara faktor-faktor psikologis seperti *psychological capital* dan *work-life balance* pada berbagai sektor industri dan kelompok umur. Peneliti juga dapat mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi *work-life balance*, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, atau dukungan keluarga. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa 18,1% *work-life balance* karyawan dipengaruhi oleh variabel *PsyCap*. Data tersebut menunjukkan masih terdapat 81,9% *work-life balance* pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel atau faktor-faktor lain yang dapat digali dari penelitian-penelitian selanjutnya. Selain itu, peneliti dapat mempertimbangkan waktu penyebaran kuesioner penelitian dengan melihat kondisi dan kesibukan subjek agar diperoleh data kondisi subjek yang sebenarnya.