

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan ditemukan bahwa terdapat hubungan positif yang cukup antara *emotional intelligence* dengan *work-life balance*, artinya hipotesis pada penelitian ini diterima. Dengan kata lain semakin tinggi *emotional intelligence* maka semakin tinggi *work-life balance* pada karyawan generasi Z. Sebaliknya, semakin rendah *emotional intelligence* maka semakin rendah *work-life balance* pula pada karyawan generasi Z. Penelitian ini menunjukkan apabila tingkat *emotional intelligence* dan *work-life balance* pada karyawan generasi Z berada dalam kategori sedang dan tinggi.

Dari hasil analisis tambahan menunjukkan bahwa aspek kesadaran diri variabel *emotional intelligence* menjadi aspek yang paling mempengaruhi *work-life balance* pada karyawan generasi Z dibandingkan dengan aspek manajemen diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. Selanjutnya jika dilihat dari faktor demografi jenis kelamin terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan generasi Z laki-laki dengan perempuan. Hanya saja jika dilihat dari status karyawan, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan tetap dengan kontrak pada generasi Z.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengajukan beberapa saran antara lain:

### 1. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan memperhatikan empat aspek utama *work-life balance*. Pada aspek *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, penting bagi karyawan untuk membatasi tuntutan pekerjaan agar tidak terlalu sering mengganggu aktivitas personal, misalnya dengan mengelola pekerjaan sesuai jam kerja sehingga masih tersedia waktu bagi keluarga maupun istirahat. Pada aspek *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, karyawan sebaiknya dapat mengatur urusan pribadi secara tepat agar tidak menghambat kinerja dan tanggung jawab di tempat kerja. Selanjutnya, aspek *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)* dapat diwujudkan dengan memanfaatkan dukungan keluarga, relasi sosial, serta kegiatan positif di luar pekerjaan sebagai sumber energi yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Terakhir, pada aspek *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*, pekerjaan perlu dipandang sebagai sarana pengembangan diri yang dapat membawa manfaat bagi kehidupan personal, baik berupa peningkatan keterampilan, kepercayaan diri, maupun kesejahteraan ekonomi. Dengan menjaga keseimbangan pada keempat aspek tersebut, karyawan akan lebih mampu mencapai *work-life balance* yang optimal, sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup sekaligus mengurangi

risiko stres dan kelelahan kerja.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik *emotional intelligence* dan *work-life balance* diharapkan dapat membuat pertanyaan masa kerja responden karena semakin lama masa kerja, maka *work-life balance* semakin baik (1), Melakukan penelitian dengan sampel yang lebih banyak dan mencakup karyawan generasi Z dari seluruh daerah sehingga dapat mendapatkan gambaran mengenai *work-life balance* secara lebih ideal (2) melakukan modifikasi alat ukur sesuai dengan kebutuhan, dan (3) meneliti variabel lain selain *emotional intelligence* yang juga berpengaruh terhadap *work-life balance* (3).