

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menganalisis data penelitian mengenai “Pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rentris Pentabenua Jakarta”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran *work-life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Rentris Pentabenua adalah:
 - a. *Work-life balance* pada karyawan PT Rentris Pentabenua Jakarta tergolong rendah. Dalam penelitian ini *work-life balance* yang rendah sangat dipengaruhi oleh dimensi keluarga. Hal tersebut diakibatkan karena responden merasa belum mempunyai waktu yang cukup untuk dapat dihabiskan bersama dengan keluarga, waktu yang luasa untuk bersama pasangan dan waktu untuk dapat beraktivitas bersama anak-anak. Sehingga responden merasa belum dapat memenuhi kebutuhan dan mencapai keseimbangan antara peran dan tanggung jawabnya baik didalam maupun diluar pekerjaan.
 - b. Stres kerja pada karyawan PT Rentris Pentabenua Jakarta tergolong tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, responden mengalami stres kerja tinggi dipengaruhi oleh dimensi personal. Hal tersebut diakibatkan oleh kelelahan yang dirasakan responden dalam bekerja dan mayoritas responden memiliki kepribadian

tertutup. Pada umumnya responden merasa kelelahan akibat beban kerja yang tinggi dan responden dengan kepribadian tertutup lebih memilih untuk tidak menceritakan masalah atau kendala yang dialaminya kepada orang lain sehingga seringkali mengalami kesulitan dalam mencari solusi dan alternatif penyelesaian masalah.

c. Kepuasan kerja pada karyawan PT Rentris Pentabenua Jakarta tergolong rendah. Dalam penelitian ini, dimensi kepuasan kerja yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap rendahnya tingkat kepuasan kerja ialah dimensi pengawasan. Hal ini dikarenakan responden merasa pengawasan yang diberikan oleh atasan belum sepenuhnya optimal dan menyeluruh. Seringkali atasan memberikan pengawasan secara subjektif kepada karyawannya, sehingga masih ada karyawan yang merasa tidak terbantu dan tidak diperhatikan dalam bekerja. Hal ini kemudian berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

2. *Work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rentris Pentabenua Jakarta. Besarnya kontribusi *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rentris Pentabenua Jakarta adalah sebesar 19.9%.
3. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rentris Pentabenua Jakarta. Besarnya kontribusi stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rentris Pentabenua Jakarta adalah sebesar 69.4%.

4. *Work-life balance* dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rentris Pentabenua Jakarta.
5. Besarnya kontribusi *work-life balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rentris Pentabenua Jakarta adalah sebesar 74.7%.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, diketahui terdapat pengaruh positif antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja, pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kepuasan kerja, serta *work-life balance* dan stres kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT Rentris Pentabenua Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dan stres kerja memiliki peranan yang penting dalam menentukan peningkatan dan penurunan kepuasan kerja karyawan.

Implikasi dari studi penelitian ini adalah agar perusahaan dapat meningkatkan *work-life balance* dan mengurangi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, agar kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat.

Namun tidak hanya *work-life balance* dan stres kerja saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa *work-life balance* dan stres kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan temuan dan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, berikut dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan :

1. Saran-saran untuk penelitian lanjutan

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menambah variabel-variabel yang secara teori memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kepuasan kerja antara lain: beban kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan iklim organisasi.
- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel yang sama namun objek penelitian yang berbeda atau menggunakan variabel yang berbeda dengan objek penelitian yang sama.
- c. Penelitian lanjutan yang masih menggunakan variabel *work-life balance* untuk lebih banyak mencari sumber referensi dari buku yang membahas tentang variabel tersebut.

2. Saran-saran yang ditujukan untuk PT Rentris Pentabenua Jakarta

- a. Peneliti menyarankan perusahaan untuk memberikan jam kerja yang sesuai dengan peraturan pemerintah seperti yang diatur dalam Pasal 77 ayat 1, Undang-Undang No.13/2003 mewajibkan setiap perusahaan untuk melaksanakan ketentuan 8 jam kerja dalam 1 hari untuk 5 hari kerja atau 40 jam kerja dalam 1 minggu. Apabila perusahaan tetap menetapkan jam kerja diluar peraturan pemerintah,

maka sudah seharusnya perusahaan memberikan uang tambahan atau upah lembur kepada karyawan. Selain itu perusahaan perlu untuk meminimalisir tuntutan *deadline* pekerjaan, sehingga karyawan tidak perlu bekerja diluar jam kerja dan dapat memiliki waktu untuk kepentingan keluarga maupun kepentingan pribadi lainnya.

- b. Jika dilihat dari hasil penelitian, didapat bahwa penyebab stres kerja yang paling tinggi berasal dari stres personal, yang menandakan bahwa karyawan mengalami kelelahan didalam menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan perlu meminimalisir tingkat kelelahan karyawan yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan, dengan cara menambah karyawan agar pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan oleh satu orang dapat dibagi oleh dua s/d tiga orang, sehingga kelelahan yang dirasakan oleh karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan akan berkurang. Selain itu peneliti menyarankan diadakannya kegiatan kekeluargaan semacam *gathering* guna menangani tekanan atau kejenuhan yang dirasa ketika bekerja. Selanjutnya perusahaan perlu melakukan pendekatan kepada karyawan yang memiliki kepribadian tertutup agar mau menceritakan masalah atau kendala yang dialaminya, kemudian memberikan solusi dan alternatif penyelesaian masalah sehingga permasalahan dapat terselesaikan dengan baik.