

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Judul penelitian ini adalah pengaruh *work-life balance* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z (Studi Kasus pada PT.Matahari Department Store, Tbk) bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *work-life balance* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z pada PT.Matahari Department Store, Tbk. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan alat bantu *statistical package for science* (SPSS) versi 26.

Berdasarkan hasil analisis pada bab 4 mengenai *work-life balance* ( $X_1$ ) dan stress kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ), maka didapatkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. *Work-life balance* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan gen Z pada PT.Matahari Department Store, Tbk. Nilai *work-life balance* menunjukkan arah yang positif, hal ini dapat dilihat dari aspek lingkungan kerja dan kualitas hubungan dengan atasan dan rekan kerja yang berdampak positif pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat membantu karyawan berkontribusi lebih kepada perusahaan sehingga menghasilkan performa kinerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
2. Stress kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan generasi Z pada PT.Matahari Department Store, Tbk. Nilai stress kerja menunjukkan arah yang positif, karena dilihat dari aspek beban kerja, konflik peran, komunikasi dengan rekan kerja, kepastian terhadap pekerjaannya, dukungan dari rekan kerja maupun atasan, serta gangguan dari berbagai aspek yang dapat berdampak stress kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan performa kerja yang baik bagi perusahaan.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Saran Teoritis

Saran teoritis akan diberikan kepada penelitian selanjutnya berdasarkan penyusunan hingga hasil penelitian dari mengetahui pengaruh *work-life balance* dan stress kerja karyawan generasi Z pada PT. matahari Department Store, Tbk yaitu dapat dilihat sebagai berikut :

1. Pada *work-life balance* penelitian selanjutnya dapat menaruh fokus pada setiap dimensi yang dimiliki variabel ini dan mengujinya sebagai variabel independen untuk mengetahui praktis *work-life balance* yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja
2. Peneliti dapat mengumpulkan informasi lebih mendalam mengenai variabel stress kerja seperti alasan mengenai waktu atau kesempatan yang dimiliki karyawan untuk melakukan hal-hal yang penting bagi kehidupan pribadinya dan dapat menjadikan alasan tersebut sebagai topik penelitian selanjutnya.
3. Peneliti selanjutnya dapat melakukan modifikasi lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan selain *work-life balance* dan stress kerja berdasarkan observasi mendalam untuk dapat menemukan variabel lain yang juga dapat memberi pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.
4. Lokasi dan cakupan karyawan dapat diperluas yang sebelumnya hanya memiliki responden kriteria generasi Z dari *Head Office* (kantor pusat) perusahaan, menjadi seluruh atau beberapa cabang perusahaan di saat yang bersamaan untuk dapat memiliki pemahaman yang lebih luas.

### 5.2.2 Saran Praktis

Saran praktis dari penelitian ini akan diberikan kepada perusahaan berdasarkan hasil yang didapat utamanya melalui karyawan yang di pilih sebagai responden dalam penelitian yaitu, perusahaan disarankan dapat berfokus pada dukungan kesejahteraan karyawan dapat berupa menyediakan program kesejahteraan yang holistik, seperti dukungan kesehatan mental, program kebugaran, atau konseling psikologis. Ini membantu karyawan dalam mengelola

stres, meningkatkan kualitas hidup, dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dapat meningkatkan kinerja. Dan perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terkait kebutuhan dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Ini melibatkan mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, dan proyek yang harus diselesaikan oleh karyawan. Dalam proses evaluasi ini, perusahaan dapat mengidentifikasi area kerja yang mempengaruhi karyawan secara signifikan dan meninjau ulang pembagian tugas, prioritas, dan waktu yang dialokasikan. Selain itu, perusahaan perlu mempertimbangkan keterampilan dan kapasitas individu karyawan, serta melibatkan mereka dalam dialog terbuka untuk memahami perspektif mereka. Evaluasi ini membantu mengoptimalkan penggunaan sumber daya, mengurangi tekanan yang dirasakan, dan memaksimalkan kinerja karyawan.