

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan untuk menilai pengaruh Stres Kerja (X1) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), terdapat beberapa hasil yang dapat disimpulkan, yaitu sebagai berikut.

1. Variabel Stres Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan milenial perusahaan jasa di Kota Tangerang. Artinya, jika tingkat stres kerja di perusahaan meningkat, maka hal ini memungkinkan kinerja karyawan dari karyawan milenial perusahaan jasa di Kota Tangerang menurun secara tidak signifikan.
2. Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja secara berpengaruh terhadap terhadap Kinerja karyawan milenial perusahaan jasa di Kota Tangerang. Artinya, jika tingkat keseimbangan kehidupan kerja di perusahaan meningkat, maka hal ini memungkinkan kinerja karyawan milenial perusahaan jasa di Kota Tangerang juga ikut meningkat.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

Berdasarkan proses penyusunan hingga hasil dari penelitian “Pengaruh Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus karyawan milenial perusahaan jasa di kota Tangerang)” berikut adalah beberapa saran teoritis yang ditujukan kepada peneliti selanjutnya.

1. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan model teoritis yang lebih komprehensif dengan mempertimbangkan faktor-faktor tambahan yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian akan memiliki landasan teoritis yang lebih komprehensif dan mampu menjelaskan faktor lain yang dapat menjelaskan kinerja karyawan secara lebih kompleks.

2. Peneliti juga dapat mencari informasi yang lebih dalam terkait alasan mengapa variabel stres kerja memiliki dampak merugikan kepada kinerja karyawan sebagai topik penelitian berikutnya. Dengan demikian, penelitian akan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan, serta memberikan dasar yang lebih kuat untuk pengembangan strategi manajemen stres di tempat kerja.
3. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi variabel-variabel mediasi atau moderasi yang mungkin menjadi penghubung antara stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja karyawan. Misalnya, mempertimbangkan variabel-variabel seperti motivasi intrinsik, komitmen organisasi, atau kepuasan kerja sebagai mediasi atau moderasi dalam hubungan tersebut. Dengan demikian, penelitian akan memberikan pengetahuan yang lebih baik terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan kesimpulan dari analisis data mengenai pengaruh Stres Kerja (X1) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di perusahaan sektor jasa di Kota Tangerang, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. Meskipun temuan awal mengindikasikan stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan, penting bagi perusahaan untuk tetap mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres. Indikator stres kerja seperti tuntutan peran, tuntutan tugas, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi perlu dievaluasi secara berkala. Perusahaan dapat menerapkan program pelatihan manajemen stres dan konseling untuk membantu karyawan mengatasi tekanan yang mereka hadapi dalam lingkungan kerja. Selain itu, Membangun jalur komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan dapat membantu dalam mendeteksi dan menangani masalah stres sebelum menjadi lebih besar. Mengajak karyawan pada pengambilan keputusan juga dapat

mengurangi rasa stres karena mereka merasa memiliki kendali lebih besar terhadap pekerjaan mereka.

Kemudian, hasil penelitian memperlihatkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif, yang menekankan pentingnya perusahaan untuk fokus pada kebijakan yang mendukung keseimbangan ini. Indikator keseimbangan kehidupan kerja seperti keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan dapat ditingkatkan melalui berbagai inisiatif. Misalnya, perusahaan dapat menawarkan fleksibilitas waktu kerja, seperti jam kerja fleksibel atau opsi kerja dari rumah, yang memungkinkan karyawan dapat mengatur waktu kerja dan waktu luang mereka dengan lebih optimal. Selain itu, program kesejahteraan karyawan yang mencakup kegiatan rekreasi, olahraga, dan dukungan kesehatan mental dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Perusahaan juga dapat menyediakan fasilitas pendukung seperti ruangan istirahat yang memadai dan area rekreasi untuk membantu karyawan meredakan penat selama jam kerja. Selain itu, program mentoring dan pengembangan karir yang komprehensif dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan mempunyai motivasi guna mencapai kinerja optimal.

Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, perusahaan sektor jasa di Kota Tangerang dapat membuat suasana kerja yang lebih sehat dan produktif. Hal ini tidak hanya akan membangkitkan kinerja karyawan tetapi juga kesejahteraan mereka secara keseluruhan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan-tujuan bisnisnya.