

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Gemilang Prima Utama, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Gemilang Prima Utama.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Gemilang Prima Utama.
3. *Work-life balance* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Gemilang Prima Utama.

B. Saran

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya dan hasil yang diperoleh, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. *Work-Life Balance*

Berdasarkan hasil penelitian, variabel *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan pernyataan "*Pekerjaan*

saya tidak mengganggu waktu bersama keluarga atau teman” meskipun hasil analisis deskriptif berada pada kategori tinggi tetap perlu mendapat perhatian. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan fleksibilitas jam kerja, misalnya melalui sistem *flextime* atau kebijakan kerja jarak jauh bagi posisi yang memungkinkan. Selain itu, pengaturan beban kerja perlu dilakukan secara proporsional agar tidak menimbulkan kelelahan berlebih pada karyawan. Perusahaan juga dapat memperkuat budaya kerja yang menghargai waktu pribadi, seperti membatasi komunikasi pekerjaan di luar jam kerja dan menyediakan kegiatan yang mendukung keseimbangan hidup seperti *employee gathering* atau program kebugaran. Upaya lain yang dapat dilakukan adalah menyediakan layanan konseling atau dukungan psikologis untuk membantu karyawan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan langkah-langkah tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, harmonis, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

b. Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan pernyataan “*Saya sering merasa bingung dengan apa yang sebenarnya diharapkan dari saya di tempat kerja*” dan hasil analisis deskriptif yang berada pada kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu

memperjelas arah dan ekspektasi kerja setiap karyawan. Langkah-langkah yang dapat dilakukan antara lain dengan memperbarui dan mensosialisasikan *job description* secara jelas, melakukan *personal assessment* untuk memahami beban dan kapasitas kerja masing-masing individu, serta memberikan *mentoring* dari atasan atau senior agar karyawan memiliki panduan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, perusahaan perlu membangun sistem umpan balik yang rutin agar karyawan mengetahui capaian dan aspek yang perlu diperbaiki. Penciptaan lingkungan kerja yang terbuka dan suportif juga penting agar komunikasi dua arah terjalin dengan baik, sehingga tekanan kerja dapat berkurang dan karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja.

c. Kepuasan Kerja

Pada variabel Kepuasan Kerja, pernyataan “*Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan*” dan hasil analisis deskriptif yang sudah berada pada kategori tinggi tetap perlu diperhatikan agar tingkat kepuasan karyawan semakin meningkat. Perusahaan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang dimiliki agar pekerjaan yang dilakukan lebih sesuai dengan potensi mereka. Selain itu, memberikan kesempatan pengembangan karier melalui pelatihan, promosi, maupun rotasi jabatan dapat mendorong karyawan untuk berkembang dan merasa dihargai. Sistem penghargaan dan

pengakuan terhadap kinerja juga perlu diperkuat agar karyawan memiliki motivasi untuk terus berprestasi. Komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan penting dijaga agar setiap individu merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus memperkuat loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi yang menunjukkan kategori kuat, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan objek penelitian yang berbeda agar memperoleh temuan yang lebih beragam dan memperkaya kajian terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru : Zanafala.
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Arumningtyas, F., & Trisafidaningsih, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari. *Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 62–77.
- Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance Iklim Organisasi Dan Reward Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 235–248. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.95>
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2013). Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. In *Ideas Publishing*.
- Djalil, A., & Devi, W. S. G. R. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT Daya Anugrah Mandiri).”. *Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Akuntansi & Manajemen*, 2(2), 86–94. <https://doi.org/10.37577/ekonam.v2i2.288>
- Firdaus, R. Y., Wiharno, H., & Fitriani, L. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya

- pada Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(4), 1334–1352.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Ed. 9, Cet. IX Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Ed. 9, Cet. IX. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hayati, I. K. (2016). Analysis of Quality of Worklife (Qwl) Implementation Against Job Satisfaction and Commitment of the Employees. *Management*, 1(1). Indrawan, R., & Yaniawati, P. (2017). Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen Pembangunan dan Pendidikan. Bandung : Refika Aditama.
- Juniari, R. A. D., Indiworo, R. H. E., & Dharmaputra M. Fadjar. (2024). Pengaruh Konflik Peran, Work Life Balance, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 2500–2508.
- Meylandari, N., & Ahsani, R. F. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Work Life Balance, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 308-317.
- Mujahidin, N., Kasran, M., Sampetan, S., & Palopo, U. M. (2023). The Influence Of *Work-Life Balance*, Work Stress And Work Environment On Employee Performance In The Regional Financial And Asset Management Agency In Palopo City Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada B. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 2213–2206.
- Murtiningrum, W. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Serta Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 205-213.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business*

Management Analysis Journal (BMAJ), 4(2), 25–39.
<https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>

Retnowati, A. N., Hadiani, R., & Damayanty, P. (2018). Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi. *In Search*, 17(2), 33–41.
<https://doi.org/10.37278/insearch.v17i2.107>

Annamaria, R. F., et al (2018). Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38.

Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4), 378–383.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Sumanta, J., Indah, M. F., & Hadi, Z. (2022). Analisis Stress Kerja Pada Karyawan Ditinjau Dari Beban Kerja, Masa Kerja Dan Peran Organisasi Di Pt. X Kab. Tapin Kalimantan Selatan. *An-Nadaa Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 102.

Umar, H. (2019). Metode Riset Manajemen Perusahaan: Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Disertasi. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Wicaksana, S. A., Suryadi, S., & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi *Work-Life Balance* pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 137–143.