

Bab V

Kesimpulan dan Saran

I. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui analisis data dan pembahasan yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif antara *work life balance* dengan stres kerja pada karyawan PT. Nike Indonesia. Artinya, semakin tinggi tingkat *work – life balance* pada karyawan , maka semakin rendah tingkat stress kerja yang dimiliki, demikian pula sebaliknya bahwa semakin rendah level *work life balance* para karyawan, maka tingkat stress kerja pun akan semakin tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini **diterima**.

Namun demikian, *work life balance* memiliki signifikansi sebesar 0,02 terhadap stress kerja, yang artinya kekuatan hubungan antara kedua variabel ini tidaklah signifikan, atau lemah. Sehingga bisa ditarik kesimpulan, bahwa meskipun *work life balance* memiliki hubungan terhadap tinggi rendahnya stress kerja karyawan PT Nike Indonesia, namun hal ini tidak terlalu signifikan, karena masih banyak faktor – faktor lain yang lebih memiliki kekuatan atau hubungan lebih signifikan terhadap stress kerja yang dialami oleh karyawan PT Nike Indonesia ini, di luar *work life balance*nya.

II. Saran

A. . Bagi Instansi

Stress kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Nike Indonesia dapat menghambat kinerja karyawan tersebut, dan juga menjadi batu sandungan bagi produktifitas perusahaan itu sendiri. Perusahaan dapat melakukan strategi atau kebijakan *Human Resource* yang bertujuan untuk mengurangi stres kerja pegawai misalnya dengan meningkatkan iklim suportif di organisasi, lingkungan pekerjaan yang lebih bebas tekanan, mengurangi beban atau tuntutan pekerjaan apabila memungkinkan, maupun memberikan pengembangan diri agar karyawan memiliki manajemen stres yang lebih baik. Perusahaan juga dapat membantu karyawan agar memiliki *Work-Life Balance* yang lebih baik dengan cara memberlakukan

kebijakan organisasi yang bersifat ramah keluarga (family friendly), fleksibilitas, dan sebagainya.. Karena pada dasarnya, stress kerja akan berkurang apabila karyawan mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

B. Bagi Subjek Penelitian

Diharapkan dapat memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik yang dapat memberikan hal positif terhadap dirinya, orang lain dan situasi di sekitarnya. Sehingga dengan memiliki keseimbangan kehidupan kerja tersebut, karyawan dapat mengatur stresnya, menerima tuntutan-tuntutan peraturan dan menjalankannya dengan baik.

Karyawan juga diharapkan dapat lebih proaktif dalam mencoba menggali lebih dalam ke dirinya sendiri tentang faktor lain apa yang menjadi sumber stress pada diri mereka. Karyawan juga diharapkan dapat lebih terbuka dan komunikatif tentang hal ini terhadap pihak manajemen, agar kemudian dapat bersama – sama mencari dan mengembangkan solusi yang mampu membantu meminimalisir stress kerja di antara karyawan dalam perusahaan.

C. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggali penelitian lebih dalam lagi terkait faktor – faktor lain yang bisa menyebabkan stress, dan atau melakukan penelitian yang lebih bervariasi lagi tentang model dari *work life balance* dan stress kerja ini.
2. Proses pengambilan data diharapkan dapat diawasi secara langsung oleh peneliti dan dibuat lebih seksama, hal ini berguna untuk memberikan pemahaman secara langsung ketika subjek mengalami kebingungan dalam mengisi skala atau kuesioner yang disebarkan.
3. Peneliti juga diharapkan dapat melakukan penelitian dengan lebih terorganisir dan dalam jangka waktu yang tidak terlalu singkat, agar hasil yang didapatkan pun lebih efektif, efisien dan sesuai dengan yang diharapkan.