

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian menerapkan Partial Least Square (PLS) terkait pengaruh *organizational support*, *job stress*, dan *workload* terhadap *work-life balance* pegawai pada bagian Sumber Daya Manusia dan Kepatuhan Internal Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Kementerian Keuangan Republik Indonesia, beberapa kesimpulan bisa dipaparkan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian mengindikasikan bahwasanya *organizational support* mempunyai dampak positif dan relevansi pada *work-life balance* karyawan, sebagaimana diperlihatkan oleh nilai original sample sebesar 0,426 dan nilai P sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dampak positif ini mengindikasikan bahwasanya peningkatan *organizational support* bisa mengembangkan *work-life balance* pegawai. Ini mengindikasikan bahwasanya dukungan yang diberikan oleh organisasi, seperti fleksibilitas kerja, dukungan emosional, atau penghargaan, telah sesuai dengan kebutuhan pegawai dan berkontribusi pada keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Maka dari itu, signifikan organisasi terus memperhatikan kebutuhan individu pegawai agar dukungan yang diberikan tetap efektif dan mendukung keseimbangan kerja serta kehidupan mereka.
- b. Hasil penelitian mengindikasikan bahwasanya *job stress* mempunyai dampak negatif serta relevansi pada *work-life balance* pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai original sample sebesar -0,319 dan nilai P sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dampak negatif ini mengindikasikan bahwasanya peningkatan *job stress* dapat menurunkan *work-life balance* pegawai. Ini mengindikasikan bahwasanya stres pekerjaan yang meningkat dapat mengganggu kemampuan pegawai untuk mengelola waktu dan prioritas mereka secara efektif, sehingga mengurangi kestabilan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Maka dari itu, signifikan bagi organisasi mengurangi tingkat tekanan pekerjaan dengan mengkondisikan tempat kerja yang positif serta menyediakan dukungan serta strategi

pengelolaan stres yang efektif guna menjaga kesejahteraan dan kepuasan pegawai.

- c. Hasil penelitian mengindikasikan bahwasanya *workload* mempunyai dampak negatif serta relevansi pada *work-life balance* pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai original sample sebesar -0,352 dan nilai P sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05. Dampak negatif ini mengindikasikan bahwasanya peningkatan *workload* dapat mengurangi *work-life balance* pegawai. Ini mengindikasikan bahwasanya beban kerja yang meningkat dapat mengganggu kemampuan pegawai untuk mengelola waktu dan prioritas mereka, sehingga mengurangi kestabilan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Maka dari itu, penting bagi organisasi agar memastikan *workload* yang diberikan tidak melebihi kapasitas pegawai, serta menyediakan dukungan yang memadai untuk membantu mereka mengelola tugas dengan lebih baik, guna menjaga kesejahteraan dan kepuasan kerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada pelaksanaan penelitian ini, peneliti sudah berusaha agar mengikuti pedoman dan tahapan yang telah ditetapkan, namun terdapat berbagai hambatan, seperti:

- a. Proses pengumpulan data melalui kuesioner memakan durasi lumayan lama dikarenakan kesibukan pegawai yang sibuk dengan pekerjaan mereka masing-masing.
- b. Pengumpulan data dilakukan lewat pengisian kuesioner secara online menggunakan *platform* Google Form, yang memiliki risiko tertentu. Beberapa responden mungkin tidak mengisi kuesioner dengan cermat atau memberikan jawaban yang kurang akurat.
- c. Penelitian ini hanya menggunakan variabel *organizational support*, *job stress*, dan *workload* untuk menganalisis *work-life balance*. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel yang digunakan, seperti kepemimpinan, *employee well-being*, dan fleksibilitas kerja, untuk menyempurnakan hasil penelitian.

5.3 Saran

Mengacu pada temuan penelitian serta kesimpulan yang sudah dihasilkan, peneliti bisa memberi beberapa saran berikut:

a. **Optimalisasi Dukungan Organisasi**

Organisasi perlu mengidentifikasi kebutuhan spesifik pegawai dengan cara yang lebih terstruktur, seperti melalui survei atau wawancara, agar bisa memperoleh wawasan lebih lanjut mengenai ekspektasi mereka pada dukungan yang diberikan. Hal ini penting agar dukungan yang diberikan, baik dalam bentuk fleksibilitas kerja, kesempatan pengembangan karier, atau pengakuan, dapat disesuaikan dengan apa yang benar-benar dibutuhkan pegawai. Selain itu, organisasi harus berhati-hati agar tidak memberikan dukungan yang berpotensi menambah beban bagi pegawai, seperti memberikan target yang terlalu tinggi, beban kerja yang berlebihan, atau menetapkan ekspektasi yang sulit dicapai.

b. **Pengelolaan Stres Kerja yang Efektif**

Organisasi harus menciptakan program pengelolaan stres yang komprehensif, seperti pelatihan manajemen stres, sesi konseling, atau kegiatan di luar kantor yang bernuansa positif dan menyenangkan. Langkah ini bertujuan agar stres kerja tetap dalam batas yang dapat dikelola, sehingga pegawai dapat memanfaatkannya secara positif untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola waktu dan prioritas.

c. **Manajemen Beban Kerja yang Seimbang**

Beban kerja harus dirancang agar sesuai dengan kapasitas dan kompetensi pegawai. Organisasi dapat mempertimbangkan pembagian kerja yang adil, menetapkan prioritas tugas yang jelas, dan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengelola beban kerja. Hal ini dapat membantu pegawai menjaga produktivitas dan kestabilan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.