BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Berikut merupakan kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini.

- a. Gambaran distribusi *quality of work life* pada pegawai ANRI Tahun 2025 menunjukkan seimbang antara kategori tinggi dan rendah, yaitu masing-masing sebanyak 65 (50%) dari total 130 sampel. Distribusi frekuensi variabel independen penelitian ini yaitu, terkait *work life balance*, mayoritas responden memiliki *work life balance* yang tinggi (50,8%). Untuk stres kerja, mayoritas responden berada dalam kategori stres dengan frekuensi terbanyak yaitu stres ringan (24,6%). Dari lingkungan kerja aspek pencahayaan, lebih banyak yang sesuai dengan standar (54,6%). Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar pegawai memiliki *quality of work life* tinggi, ditunjang oleh *work life balance* yang baik dan pencahayaan ruang kerja yang sesuai standar, meskipun masih terdapat banyak pegawai yang mengalami stres kerja, terutama pada tingkat ringan.
- b. Terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dengan *quality of work life* pada pegawai ANRI dengan nilai *p-value* sebesar 0,023. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan *quality of work life*. Hasil ini mencerminkan persepsi pegawai yang menempatkan keseimbangan kehidupan kerja sebagai faktor dalam menilai kenyamanan dan kepuasan kerja serta menguatkan persepsi bahwa aspek *work life balance* merupakan determinan yang berkontribusi dalam membentuk persepsi *quality of work life*.
- c. Terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan *quality of work life* pada pegawai ANRI dengan nilai *p-value* sebesar 0,001. Peningkatan stres kerja dapat menurunkan *quality of work life*. Sebaliknya, semakin rendah tingkat stres kerja, semakin baik *quality of work life* yang dirasakan. Temuan

- ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan faktor yang secara langsung memengaruhi penurunan persepsi terhadap *quality of work life*.
- d. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pencahayaan dengan *quality of work life* pada pegawai ANRI dengan nilai *p-value* sebesar 0,481. Ketidakhubungan dapat disebabkan hanya mengukur secara teknis dan mengindikasikan bahwa lingkungan kerja (pencahayaan) di tempat kerja bukan menjadi faktor utama yang dirasakan secara signifikan oleh pegawai dalam menilai kualitas kehidupan kerja mereka.

V.2 Saran

Beberapa usulan berikut yang dapat disampaikan peneliti kepada pihak-pihak yang terkait :

- a. Pegawai
 - 1) Pegawai dapat menjaga keseimbangan kerja dan pribadi seperti tidak membawa pekerjaan di luar jam kerja atau menghindari lembur yang tidak mendesak, serta menjaga ritme kerja yang sehat dengan memanfaatkan waktu istirahat secara optimal, misalnya untuk rehat sejenak dari layar atau melakukan aktivitas ringan dan memanfaatkan waktu libur dengan bijak untuk menyegarkan pikiran.
 - 2) Pegawai perlu memahami gejala, jenis stres, dan menghindari hal-hal penyebab stres agar dapat mengelolanya dengan tepat dan dapat menjaga kestabilan emosional serta mendukung produktivitas kerja.
 - 3) Pada stres ringan dapat rutin melakukan aktivitas penyangar seperti peregangan (*stretching*) disela kerja, jalan santai atau olahraga ringan. Pada stres sedang hingga berat, dapat ditambah dengan mengatur ulang prioritas kerja dan beban berlebih serta menghindari *multitasking* berlebih, selain itu dapat melakukan aktivitas fisik intensitas sedang seperti *jogging* atau yoga, menghindari kafein berlebih, serta memanfaatkan dengan bijak waktu libur atau cuti misalnya dengan melakukan aktivitas rekreatif.

b. Instansi

- 1) Melakukan survei kepuasan pegawai atau forum diskusi untuk dapat memenuhi kebutuhan pegawai dan bertujuan mendukung terciptanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai, seperti fleksibilitas jam untuk bekerja, serta kebijakan bekerja dari jarak jauh.
- 2) Menyediakan fasilitas bagi pegawai yang memiliki peran ganda ibu bekerja seperti ruang laktasi dan ruang tunggu anak. Selain itu menyediakan fasilitas rekreasi ringan atau ruang relaksasi. Fasilitas tersebut dapat membantu pegawai melepaskan stres sejenak, memperkuat hubungan sosial dan mendorong keseimbangan kehidupan kerja yang sehat.
- 3) Mengidentifikasi terhadap faktor penyebab stres kerja, baik dari beban kerja, tekanan waktu, maupun hubungan kerja. Instansi dapat menyediakan pelatihan manajemen stres, forum diskusi antarpegawai, serta dukungan psikologis contohnya menyediakan fasilitas konsultasi psikologis.
- 4) Melakukan evaluasi berkala terhadap kualitas kehidupan kerja dengan melakukan survei rutin atau forum evaluasi yang melibatkan pegawai dalam menilai aspek kesejahteraan pekerja. Hasil evaluasi penting sebagai dasar pengambilan keputusan kebijakan SDM ke depan.

c. Peneliti selanjutnya

- 1) Peneliti selanjutnya diharapkan bisa mengikutsertakan variabel lain yang kemungkinan berpengaruh dengan *quality of work life*, agar analisis yang dihasilkan menjadi menyeluruh dan tidak terbatas pada variabel yang sama.
- 2) Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian di sektor kerja lain untuk memperluas cakupan temuan. Metode kualitatif atau metode kombinasi juga bisa digunakan agar hasil penelitian lebih mendalam dan beragam.