

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Variabel Work-Life Balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dijalani karyawan mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, serta loyalitas terhadap PT PELNI Cabang Namlea. Temuan ini didukung oleh indikator dengan nilai tinggi yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan pekerjaan serta merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sedang dijalani. Dengan demikian, kemampuan mengatur waktu dan menjaga keharmonisan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang dikelola dengan baik mampu menjadi dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih fokus, bertanggung jawab, dan berkontribusi secara optimal dalam mencapai target perusahaan di PT PELNI Cabang Namlea. Temuan ini didukung oleh indikator dengan nilai tertinggi yang menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dengan sikap pimpinan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa hubungan kerja yang harmonis dan dukungan dari pimpinan berperan penting dalam membantu karyawan mengelola tekanan kerja secara positif sehingga kinerja tetap optimal.

B. Saran

1. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain melalui pengaturan beban kerja yang proporsional, fleksibilitas waktu kerja, komunikasi organisasi yang sehat, serta pemberian dukungan terhadap kebutuhan keluarga karyawan. Penerapan *work-life balance* yang baik diharapkan mampu meningkatkan kenyamanan kerja, menjaga kesejahteraan psikologis karyawan, serta mendorong peningkatan kinerja yang lebih optimal dan berkelanjutan.
2. Perusahaan disarankan untuk mengelola tingkat stres kerja secara efektif melalui pengaturan beban kerja yang seimbang, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif. Selain itu, perusahaan dapat memberikan pelatihan manajemen stres, memperkuat komunikasi antara atasan dan karyawan, serta melakukan evaluasi rutin terhadap kondisi kerja guna memastikan bahwa stres yang dialami karyawan tetap berada pada tingkat yang positif dan mampu mendorong peningkatan kinerja secara optimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian terkait *work-life balance*, stres kerja, dan kinerja karyawan dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau kepemimpinan, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, peneliti

selanjutnya dapat memperluas jumlah sampel, menggunakan objek penelitian yang berbeda, serta mempertimbangkan metode analisis yang lebih beragam agar diperoleh hasil yang lebih mendalam dan dapat dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Penelitian lanjutan juga diharapkan mampu mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan secara lebih spesifik sesuai dengan perkembangan dinamika organisasi dan dunia kerja.