

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah diuji dalam penelitian ini, penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Persepsi generasi milenial mengenai *work life balance* yang terjadi di industri Morowali bersifat tinggi, pekerja generasi milenial mengalami keseimbangan kerja dan hidup yang baik. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.1 mengenai frekuensi tanggapan responden pernyataan variabel *work life balance* 16 pernyataan memiliki modus tanggapan “Tidak Setuju”. Hal ini menunjukkan kehidupan pribadi tidak mengganggu kehidupan pekerjaan dan kehidupan pekerjaan juga tidak mengganggu kehidupan pribadi, pekerjaan memberikan dorongan positif untuk mengeksplorasi hal baru diluar pekerjaan sehingga pekerja tetap memiliki waktu lain untuk melakukan aktivitas yang disukai diluar pekerjaan. Namun beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu batasan jelas antara waktu kerja dan istirahat serta waktu kerja lembur bagi karyawan. Hal ini merupakan hal yang penting dan utama agar *work life balance* pada perusahaan tetap tercipta dengan baik.
2. *Work life balance* bagi pekerja generasi milenial di Morowali tergolong baik. Hal ini disebabkan oleh budaya yang berbeda di daerah tersebut, di mana pandangan mengenai *work life balance* tidak terlalu dianggap penting. Gaya hidup di Morowali, yang terletak di Sulawesi Tengah, cenderung biasa dan tidak terlalu menuntut. Sebagian besar pekerja di daerah ini masih berstatus belum menikah, yang memungkinkan mereka untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan lebih baik. Mereka memiliki lebih

banyak waktu untuk bersosialisasi dan beristirahat, sehingga kualitas hidup mereka tetap terjaga. Dengan demikian, meskipun ada tantangan dalam dunia kerja, kondisi sosial dan budaya di Morowali mendukung generasi milenial untuk mencapai *work life balance* yang memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan yang mendukung dapat berkontribusi pada kesejahteraan para pekerja.

3. Stres kerja yang terjadi pada generasi milenial di industri Morowali bersifat tinggi. Hal ini dikarenakan jika dilihat dari tabel 4.21 mengenai frekuensi tanggapan responden pernyataan variabel stres kerja 14 pernyataan memiliki modus tanggapan “Setuju”. Dimana pekerja tidak memahami instruksi dari penjelasan yang diberikan oleh atasan sehingga menimbulkan sebuah ambiguitas peran. Adanya tuntutan pekerjaan yang tidak dapat diatasi sehingga menimbulkan rasa cemas, tugas yang diberikan lebih sulit dan tidak sesuai dengan tanggungjawab sehingga menimbulkan konflik peran. Pekerja mendapatkan terlalu banyak pekerjaan sehingga kewalahan dengan pekerjaan yang harus diselesaikan, seringkali harus berganti fokus dari satu ke tugas lainnya yang membuat produktivitas menjadi menurun sehingga pekerja merasakan adanya peran yang berlebihan. Pekerjaan yang dibebankan tidak sesuai dengan tanggungjawab sehingga sering kelelahan karena beban kerja yang tidak sesuai, tuntutan perusahaan mengharuskan untuk bekerja lembur yang membuat kualitas hidup pekerja menjadi menurun sehingga merasakan adanya beban kerja yang berlebihan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat stres yang dialami oleh karyawan untuk menghindari kesalahan yang akan terjadi seperti kecelakaan kerja yang diakibatkan karena pekerja tidak fokus dalam bekerja,

pembagian tugas yang merata dan sesuai dengan tanggungjawab untuk menghindari rasa cemas yang berlebihan karena tidak bisa menyelesaikan suatu pekerjaan. serta batasan waktu untuk lembur.

4. *Work life balance* pekerja generasi milenial di daerah industri Morowali mempengaruhi stres kerja secara negatif. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi (R Square) dan uji signifikansi parsial yang telah di uji peneliti. Oleh karena itu ketika *work life balance* negatif, maka stres kerja pun tinggi. Begitupula sebaliknya jika *work life balance* positif, maka stres kerja pun akan rendah. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian.

## 5.2 Saran

Pada penelitian ini, peneliti memiliki saran yang diambil berdasarkan dari kesimpulan yang telah di uraikan diatas. Saran yang diberikan oleh peneliti akan bertuju kepada perusahaan yang berada pada industri Morowali, peneliti lain yang akan menggunakan variabel dan objek yang serupa. Peneliti memberikan poin-poin berupa saran kepada berbagai pihak sebagai berikut :

1. Pihak perusahaan yang berada pada industri Morowali alangkah lebih baiknya untuk bisa mengatur batasan jelas antara waktu istirahat dan bekerja memiliki batasan jam kerja lembur sehingga pekerja tetap merasakan kesejahteraan yang optimal dan *work life balance* tetap tercipta dengan baik.
2. Perusahaan perlu memperhatikan, ketika memberi tanggungjawab pekerjaan kepada para pekerja perlu mempertimbangkan beberapa aspek, apakah pekerjaan yang diberikan memberikan dorongan positif untuk karyawan bisa mengeksplorasi hal baru diluar pekerjaan. Serta perlunya memberi fleksibilitas bagi para pekerja yang memungkinkan untuk mengejar aktivitas lain seperti hobi mereka.
3. Perusahaan harus memahami pentingnya *work life balance* dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan keseimbangan hidup karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja serta menghindari

stres kerja.

4. Perusahaan perlu mengadakan evaluasi rutin atau pemeriksaan psikologis terkait dengan stres kerja yang dialami oleh para pekerja, hal ini merupakan aspek yang penting, dikarenakan jika tingkat stres kerja yang dialami karyawan berlebihan maka akan turunnya produktivitas bagi karyawan sehingga karyawan tidak akan bekerja secara efektif dan efisien.
5. Dalam aspek stres kerja, perusahaan perlu mempertimbangkan beberapa hal seperti ketepatan informasi saat pembagian tugas untuk menghindari ambiguitas peran bagi para pekerja, memberikan tuntutan pekerjaan yang sewajarnya, serta tuntutan lembur yang sewajarnya sehingga tetap menjaga kualitas hidup para pekerja.
6. Penelitian selanjutnya yang menggunakan objek yang sama dan menggunakan variabel stres kerja lebih baik jika mengkombinasikan jenis penelitian kuantitatif dan kualitatif. Dengan tujuan agar bisa lebih mengetahui kondisi karyawan lebih spesifik.

Saran-saran tersebut yang berasal dari peneliti dapat menjadi pertimbangan bagi berbagai pihak untuk kedepannya, yang bisa didukung dengan faktor-faktor yang diperlukan oleh perusahaan.

## REFERENCE

- Brown, J. (2022). Career Motivation in Millennials and Generation Z as Predictors of Turnover Intention and Organizational Commitment.
- BULGER. (2012). STRATEGI MENCAPAI KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DI TEMPAT KERJA.
- Cantika, A. S. (2022). Pengaruh persepsi mengenai work-life balance terhadap turnover intention karyawan generasi milenial pada PT. X. Chichester: John Wiley & Sons, 2016. .
- Christian Wiradendi Wolor, D. K. (2020). THE IMPORTANCE OF WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE MILLENNIAL GENERATION IN INDONESIA.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi
- Jeffrey H. Greenhaus, K. M. (2003). The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life.  
KARYAWAN (STUDI PADA PT BANK UOB INDONESIA WILAYAH 2).
- Lataruva, S. &. (2020). ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN GENERASI Y DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT Bank
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior, Twelfth Edition*. McGraw-Hill Irwin, New York.
- M. d. ((2019:24)). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention. Marc J.
- Maria Angelica Urba, d. C. (2022). HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA PADA KARYAWAN.
- Muhammad A. R. (2023). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.
- Nanincova, N. (2019). PENGGUNAAN UJI KOEFISIEN DETERMINASI (Rsquare). *PENAGRUH KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN NOACH CAFE DAN BISTRO*.
- Noviati, R. M. (2019). Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Pada Pekerja.
- Omar. e. (2020). PENGARUH STRES KERJA, KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN.
- Pahlawan, U. (2024). KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA: MEWUJUDKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN MELALUI MANAJEMEN SDM YANG BERKELANJUTAN. Pearson Education, Inc. United States of America. .

- Perdana. (2021). PENGARUH MOTIVASI, KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA
- Pradana, P. (2022). PENGARUH BEBAN DAN STRES KERJA SERTA WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT.PGN TBK) .
- Prasetio, M. H. (2019). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention.
- Priyatno, D. (2014). Analisis Korelasi Pearson.
- Riza Olivia Harahap, a. H. (2023). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP PERCEIVED WORK PRODUCTIVITY PADA NON GOVERNMENT ORGANIZATION .
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2013). *Organizational Behavior, 15th edition*.
- Rosa, D. Y. (2023). Flexible work arrangement dan work-life balance pada generasi milenial.
- Rosariana, B. (2021). Generasi “Milenial” Dan Generasi “Kolonial”.
- Schabracq, J. A. (2003). *The Handbook of Work & Health Psychology* .
- Sekaran & Bougie . (2016). *Research Methods for Business: a skill building approach*.
- Shidiq. (2024). Kawasan Industri Morowali Tonggak Sejarah Hilirisasi Indonesia.
- Sinambela. (2020). Penelitian Kuantitatif.
- Sindy Wahyu Anggraini & Olievia Prabandini Mulyana. (2022). HUBUNGAN ANTARA TUNTUTAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJAPADAKARYAWAN TETAP PT. X. (Tabungan Negara Syariah Semarang). *Deloitte Consulting*.
- Utami, S. &. (2022). Hubungan Keadilan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Generasi Milenial.
- Winona, C. V. (2022). Industri Nikel Indonesia Pasca Sengketa Perdagangan dengan Uni Eropa.