

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menguji pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja yang dimoderasi lingkungan kerja dan persepsi terhadap dukungan organisasional pada karyawan tetap PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Padang. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif yang meliputi pengumpulan data primer yang didapatkan dari responden karyawan tetap PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Padang yang berkantor di Gedung PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Padang.

Peneliti membagikan kuesioner kepada responden dengan menggunakan *google form* dan pemberian kuesioner secara langsung dengan teknik pengumpulan sampel *simple random sampling*. Terdapat 89 responden yang merupakan karyawan/karyawati tetap PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Padang. Dalam 5 (lima) rumusan hipotesis, berbagai pengujian seperti analisis variabel, *Evaluation of measurement model* (validitas dan reliabilitas), *evaluation of structural model* (R^2 dan F^2), Uji *goodness of fit model*, uji *multicollinearity problems*, dan uji hipotesis dilakukan dengan pengolahan data menggunakan microsoft excel dan SmartPLS 4.0.

Berdasarkan hasil penelitian, berikut kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian ini:

1. Hasil penelitian hipotesis 1 tidak didukung. *Work life balance* terhadap stres kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan pada penelitian ini. *Work life balance* bisa mengurangi stres kerja, namun hal itu tidak signifikan berpengaruh terhadap stres kerja. Hal ini berarti keadaan *work life balance* di PT BRI RO Padang telah berjalan dengan baik jadi hal itu bisa mengurangi tingkat stres yang dialami karyawan.
2. Hasil penelitian hipotesis 2 didukung. Lingkungan kerja terhadap stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan pada penelitian ini. Situasi lingkungan kerja dapat mengurangi stres kerja dan berpengaruh secara signifikan. Hal ini berarti adanya lingkungan kerja yang baik atau positif dapat membantu mengurangi stres kerja karyawan di PT BRI RO Padang.
3. Hasil penelitian hipotesis 3 tidak didukung. Pengaruh persepsi terhadap dukungan organisasional terhadap stres kerja pada penelitian ini adalah positif tidak signifikan. Peningkatan persepsi terhadap dukungan organisasional akan meningkatkan stres kerja karyawan. Namun hal ini tidak signifikan berpengaruh terhadap stres kerja. Hal ini berarti dukungan organisasi yang diberikan PT BRI RO Padang itu telah baik, namun tidak berpengaruh dalam memoderasi stres kerja karyawan.
4. Hasil penelitian hipotesis 4 tidak didukung. Lingkungan kerja tidak berperan dalam memoderasi hubungan *work life balance* terhadap stres kerja pada penelitian ini. *Work life balance* yang tinggi dapat mengurangi stres kerja karyawan, lingkungan kerja yang baik pun dapat membantu hubungan tersebut. Namun pengaruh ini tidak signifikan di PT BRI RO Padang. Lingkungan kerja

yang baik dan situasi *work life balance* yang baik telah ada di PT BRI RO Padang, namun moderasi lingkungan kerja tidak berpengaruh secara nyata.

5. Hasil penelitian hipotesis 5 tidak didukung. Persepsi terhadap dukungan organisasional tidak berperan dalam memoderasi hubungan antara *work life balance* terhadap stres kerja pada penelitian ini. Dukungan organisasi dan keadaan *work life balance* di PT BRI RO Padang telah baik, namun hal tersebut tidak secara signifikan menurunkan stres kerja. Persepsi terhadap dukungan organisasional tidak secara signifikan memoderasi hubungan tersebut.

5.2. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, terdapat temuan implikasi terhadap pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja yang dimoderasi lingkungan kerja dan persepsi terhadap dukungan organisasional pada karyawan tetap PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Padang. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Ketika karyawan merasa berada di lingkungan kerja yang positif, hal tersebut mendorong untuk menurunnya stres kerja karyawan. Dari hasil kuesioner, dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja di PT BRI RO Padang itu baik. Sebagai Regional Office, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Padang menciptakan lingkungan kerja yang secara internal dapat menurunkan stres kerja karyawan, mulai dari sumber daya manusia, fasilitas yang diberikan, tata letak ruang kerja, dsb. Peningkatan pengaruh dari lingkungan kerja ini dapat dilakukan dengan hal seperti penyediaan *mini pantry* untuk setiap ruangan kerja, adanya *working space* yang terasa *homey* agar karyawan tidak harus selalu

melaksanakan rapat dengan kondisi yang kaku, disediakannya ruang makan bersama di dalam kantor agar karyawan tidak perlu makan di meja kerja, dan lain sebagainya. Perlu untuk PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Padang menjaga dan meningkatkan kualitas hubungan sumber daya manusia dan efisiensi fasilitas untuk peningkatan motivasi dan kinerja karyawan serta menurunkan tingkat stres karyawan.

Kemudian untuk variabel yang tidak signifikan lainnya yaitu *work life balance* dan persepsi terhadap dukungan organisasional, PT BRI RO Padang bisa saja membuat aturan seperti kewajiban untuk pulang tepat waktu, tidak boleh memulai rapat diluar jam kerja, *filtering* kualitas SDM agar memiliki sifat yang pintar manajemen waktu pribadi dan waktu kerja, dan lain sebagainya. Kemudian untuk peningkatan pengaruh dari persepsi terhadap dukungan organisasional, PT BRI RO Padang bisa untuk membuat penawaran atau fasilitas seperti adanya program-program pelatihan untuk peningkatan kemampuan, program-program yang berkonsep *family friendly*, peraturan-peraturan yang menghargai waktu cuti/libur karyawan agar tidak diganggu soal pekerjaan, pernyataan yang jelas mengenai kebutuhan dan tanggapan atas permasalahan karyawan, dan lain sebagainya. Hal-hal tersebut dapat dilakukan PT BRI RO Padang menyesuaikan dengan kebijakan perusahaan dalam menjaga kualitas kerja karyawan.

5.3. Keterbatasan penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan terhadap pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja yang dimoderasi lingkungan kerja dan persepsi

terhadap dukungan organisasional pada karyawan tetap PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Padang, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada karyawan tetap saja, sedangkan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Padang terdapat status karyawan lainnya yang juga menarik untuk dijadikan sampel dengan variabel ini yaitu karyawan outsourcing.
2. Variabel *work life balance* hanya mempengaruhi 21,8% variabel stres kerja pada penelitian ini. Terdapat 78,2% variabel lainnya yang juga mempengaruhi stres kerja, namun hak tersebut tidak dapat dibahas dalam penelitian ini.
3. Sumber data pada penelitian ini hanya menggunakan data dari wawancara.
4. Populasi dari penelitian ini tidak mengerucut ke departemen tertentu sehingga sulit untuk memberikan analisa berdasarkan jenis pekerjaan yang responden lakukan.

5.4.Saran

Adapun saran yang dapat diberikan agar berguna bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas keberagaman sampel sehingga benar-benar dapat mewakili populasi dalam penelitian ini agar hasil penelitian bisa lebih akurat.
2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya objek yang diteliti tidak hanya terbatas pada bank saja, namun juga dapat meneliti dari jenis perusahaan lainnya yang juga memiliki masalah atau fenomena serupa.

3. Disarankan agar peneliti selanjutnya menambahkan variasi variabel independent untuk mempengaruhi stres kerja seperti *leadership style*, *work overload*, *job burnout*, budaya organisasi, dll. Diharapkan pada penelitian selanjutnya diberikan data dari sumber resmi yang mendukung fenomena yang diangkat.

