

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan mengenai penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh *Stress*, *Emotional Quotient*, dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap *Work Life Balance* Karyawan di Politani Pertanian Negeri Payakumbuh adalah sebagai berikut:

1. *Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*.

Dapat disimpulkan bahwa *Stress* di tempat kerja tersebut akan mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dari karyawan. Hal ini menunjukkan jika *stress* di tempat kerja rendah maka *Work-Life Balance* pada karyawan juga rendah, menurut (Awais, 2014) menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan pada variable *stress* terhadap work life balance, biasa ada hubungan yang negative antar kedua variable tersebut. Dikarenakan pada penelitian ini menunjukkan bahwa *stress* mempunyai efek positif pada karyawan karena membuat mereka termotivasi terhadap pekerjaan mereka dan juga mereka berusaha menjaga keseimbangan kehidupan pribadinya terhadap kinerjanya, ataupun hal lain yang membuat penelitian ini menjadi positif misalnya tempat melakukan penelitian yang kurang pas untuk meneliti *stress* terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

2. *Emotional Quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*. Dapat disimpulkan bahwa ketika seseorang menggunakan kecerdasan emosionalnya dengan baik maka akan berpengaruh baik pada keseimbangan kehidupan kerjanya sendiri. Hal ini menunjukkan *Emotional Quotient* tinggi maka *Work life balance* pada karyawan meningkat. (Monica, 2016) menyatakan bahwa *Work life balance* dapat dipengaruhi berbagai faktor baik internal maupun eksternal, diantaranya dukungan sosial dan kecerdasan emosi individu. Dukungan sosial merupakan tersedianya sebuah bantuan secara sosial, emosional, kognitif, dan tindakan yang diberikan oleh lingkungan sekitar. Sedangkan kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk menanggapi dengan tepat suasana hati, mengelola emosi, memotivasi diri, dan memiliki hubungan yang baik dengan orang lain. Pada penelitian para karyawan di Politan Pertanian Negeri Payakumbuh rata-rata mampu mengendalikan emosinya dan dapat mengerti pentingnya kecerdasan emosi dalam diri individu masing-masing. Karena mereka sadar jika mereka tidak dapat mengendalikan emosi dan suasana hati yang negative, mereka bisa merugikan pihak individu sendiri bahkan perusahaan. Tidak adanya kecerdasan emosi maka akan mengakibatkan penurunan kinerja dan produksi perusahaanpun juga menurun, sehingga tidak tercapainya tujuan perusahaan.

3. Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*. Dapat disimpulkan bahwa dengan semakin tingginya kesejahteraan karyawan yang di dapat oleh seorang karyawan maka

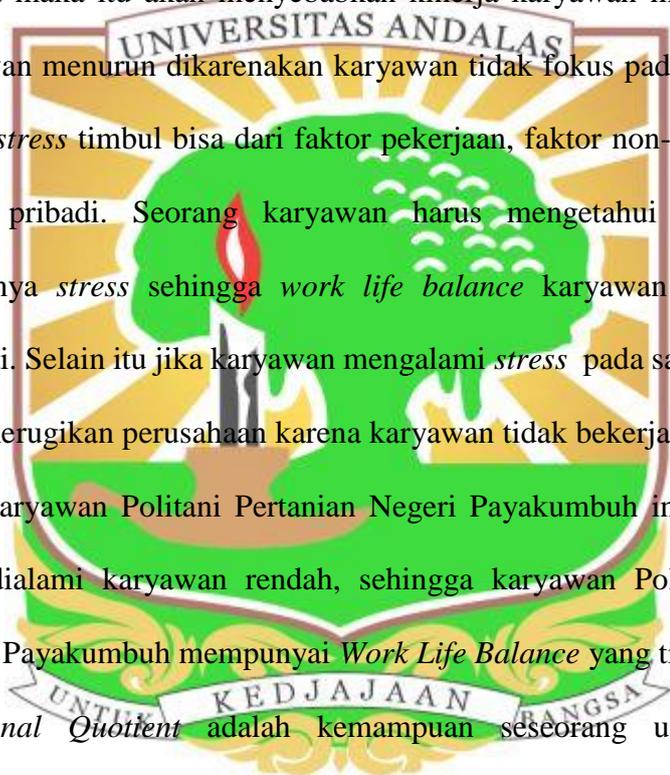
karyawan tersebut juga akan mendapatkan keseimbangan kehidupan kerjanya. Hal ini menunjukkan jika Kesejahteraan Karyawan tinggi maka *Work life balance* pada karyawan meningkat. Salah satu yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan yaitu keseimbangan kehidupan bekerja (*work life balance*). Parkesdan Langford, 2008 berpendapat bahwa keseimbangan pekerjaan dan kehidupan berpengaruh dengan kesejahteraan psikologis karyawan karena jika seseorang mampu memenuhi kepuasan hidup seperti kesejahteraan karyawan menjadi lebih baik maka keseimbangan pekerjaan dan kehidupan individu dapat tercapai sehingga mampu memperkuat hubungannya dengan keluarga. Dengan karyawan merasa sejahtera maka mereka akan secara langsung loyal terhadap perusahaan, kinerjanya meningkat dan perusahaanpun dapat mencapai tujuannya yang menguntungkan. Kesejahteraan karyawan didapat misalnya dengan perusahaan memberikan fasilitas penunjang kepada karyawan. Pada penelitian para karyawan di Politani Pertanian Negeri Payakumbuh ini dapat dilihat jika karyawan disini loyal terhadap perusahaan karena rata-rata mereka bekerja 10-15 tahun, dimana itu bukan tahun yang pendek mereka bekerja di Politani Pertanian Negeri Payakumbuh ini. Dan itu menunjukkan jika perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan dapat membuat karyawan merasa sejahtera dari segi ekonomi, psikis ataupun kebutuhan karyawan diluar perusahaan.



5.2 Implikasi Penelitian

Berikut beberapa implikasi penelitian yang terdapat pada penelitian ini:

1. *Stress* adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. *Stress* berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Ini artinya jika karyawan mengalami *stress* pada saat bekerja maka itu akan menyebabkan kinerja karyawan menurun, kinerja karyawan menurun dikarenakan karyawan tidak fokus pada pekerjaannya, faktor *stress* timbul bisa dari faktor pekerjaan, faktor non-pekerjaan, dan faktor pribadi. Seorang karyawan harus mengetahui apa penyebab timbulnya *stress* sehingga *work life balance* karyawan tersebut dapat tercapai. Selain itu jika karyawan mengalami *stress* pada saat bekerja, juga akan merugikan perusahaan karena karyawan tidak bekerja secara optimal. Pada karyawan Politani Pertanian Negeri Payakumbuh ini tingkat *stress* yang dialami karyawan rendah, sehingga karyawan Politani Pertanian Negeri Payakumbuh mempunyai *Work Life Balance* yang tinggi.
2. *Emotional Quotient* adalah kemampuan seseorang untuk mengatur kehidupan emosinya dengan kemampuan menjaga keselarasan emosi tersebut dan bagaimana mengungkapkannya melalui keterampilan kesadaran diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. Kecerdasan emosional sangat berpengaruh dalam dunia kerja karena kecerdasan emosional memungkinkan karyawan untuk mengelola emosinya dengan baik sehingga membawa karyawan tersebut bekerja secara tepat dan



efektif untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Pada penelitian ini *Emotional Quotient* berpengaruh terhadap *Work Life Balance*. Ini artinya dengan karyawan bisa mengatur emosinya dengan cerdas terutama pada saat bekerja maka karyawan dapat mendapatkan keseimbangan kerja mereka sendiri. Seorang karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik biasanya memiliki cara pikir dalam bekerja yang kreatif. Kemampuan karyawan Politan Pertanian Negeri Payakumbuh mengelola dan mengatur emosi yang cerdas dalam bekerja dapat memenuhi tercapainya *Work Life Balance* karyawan.

3. Kesejahteraan Karyawan adalah balas jasa tidak langsung atau imbalan di luar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan dan pemberiannya tidak berdasarkan kinerja karyawan tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi yang berguna untuk memenuhi kebutuhan karyawan di luar upah atau gaji. Kesejahteraan para karyawan bukan saja terletak dari tingkat pendapatannya namun kesehatan dan jaminan juga perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Karyawan yang sejahtera akan menciptakan ketenangan, semangat kerja pada karyawan, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga *labour turnover relative* rendah. Kesejahteraan Karyawan berpengaruh terhadap *Work Life Balance*. Ini artinya perusahaan yang memberikan perhatian kesejahteraan karyawannya maka karyawan akan merasa loyal, sejahtera dan kinerja yang dilakukannya juga meningkat, sehingga membuat keseimbangan kehidupan kerjanya juga seimbang. Kesejahteraan karyawan didapat



misalnya dengan fasilitas penunjang kepada karyawan. Sehingga dengan perusahaan memberikan program kesejahteraan karyawan maka karyawan dapat mencapai *Work Life Balance* yang tinggi. Dengan adanya program atau fasilitas kesejahteraan karyawan di Politani Pertanian Negeri Payakumbuh maka akan membuat karyawan Politani Pertanian Negeri Payakumbuh mempunyai *Work Life Balance* yang tinggi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari hasil penelitian ini tidak sempurna dan memiliki keterbatasan-keterbatasan yang mungkin akan mempengaruhi hasil yang diinginkan. Oleh karena itu keterbatasan ini diharapkan lebih diperhatikan untuk penelitian yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Dalam penelitian ini telah menggunakan tiga variabel independen yaitu *Stress*, *Emotional Quotient*, Kesejahteraan Karyawan dan variabel dependen *Work Life Balance*. Peneliti berharap selanjutnya mampu menggunakan variabel-variabel lain. Sehingga dapat menemukan penelitian terbaru yang lebih detail dan kreatif yang dapat dikembangkan lagi. Dan dapat mencari variable lain yang berpengaruh terhadap *Work Life Balance*.
2. Dalam penelitian ini hanya meneliti untuk karyawan yang bekerja di instansi pendidikan, jadi untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti perusahaan yang besar yang pekerjaan karyawannya lebih berat dan susah.
3. Informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena



tidak semua responden mendapat penjelasan secara mendetail dalam mengisi kuesioner.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil, kesimpulan, serta keterbatasan pada penelitian ini, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya antara lain :

1. Dari pembahasan hasil penelitian bahwa masih ada variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap *Work Life Balance*, sehingga peneliti selanjutnya dapat mengidentifikasi variabel lain yang berpengaruh terhadap *Work Life Balance*.
2. Penelitian selanjutnya agar dapat menggunakan metode gabungan antara metode kuantitatif dan kualitatif agar hasil yang di dapat lebih koheren.
3. Penelitian mendatang dapat melakukan beberapa pengembangan dari penelitian ini, misalnya dapat dilakukan pengujian ulang model yang sama namun pada sampel yang berbeda untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian.
4. Diharapkan sebaiknya Politani Negeri Payakumbuh mempertahankan sistem dan pola kerja seperti ini, karena terlihat dari masa kerja para karyawan yang loyal, bahwa para karyawan Politani Negeri Payakumbuh merupakan karyawan yang sejahtera dan dapat mencapai *Work Life Balance* dengan baik.