

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, peneliti merangkum jawaban atas masalah dalam penelitian ini. Bab ini juga mencakup saran metodologis dan praktis yang diharapkan dapat berguna bagi semua pihak yang terlibat dan menjadi pertimbangan bagi penelitian selanjutnya terkait *work-life balance* dan *psychological well-being* pada pegawai.

5.1 Kesimpulan

1. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan tentang pengaruh *work-life balance* terhadap *psychological well-being* pegawai yang bekerja selama *new normal* covid-19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* terhadap *psychological well-being* pada pegawai yang bekerja selama *new normal* covid-19 di Kota Padang, dengan besar pengaruh 9.4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Secara umum dapat dilihat bahwa *work-life balance* pada pegawai yang bekerja selama *new normal* covid-19 di Kota Padang dalam kategori sedang, artinya pegawai yang bekerja selama *new normal* covid-19 di Kota Padang yakin bahwa dirinya dapat berhasil melakukan setiap tugas dan perannya dengan baik, antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga. namun belum semua pegawai merasakan hal tersebut.
3. Pegawai yang bekerja selama *new normal* covid-19 di Kota Padang secara umum memiliki *psychological well-being* dalam kategori tinggi, artinya

pegawai telah mampu mengelola *psychological well-being* nya selama bekerja di masa *new normal* covid-19.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Metodologis

Mengingat hasil penelitian yang telah dijelaskan, peneliti memberikan saran metodologis untuk penelitian selanjutnya, yaitu bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai *psychological well-being* dapat menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi *psychological well-being*, karena berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap *psychological well-being* adalah sebesar 9.4%, artinya pengaruh faktor lain terhadap *psychological well-being* lebih besar dibandingkan dengan pengaruh faktor *work-life balance* yaitu sebesar 90.6%. Selain *work-life balance* masih banyak yang dapat mempengaruhi *psychological well-being*, seperti faktor kepribadian, dukungan keluarga dan organisasi, lingkungan kerja, dan status sosial ekonomi pegawai. Kemudian, pada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti *psychological well-being* dan *work-life balance* diharapkan agar dapat melakukan penelitian secara longitudinal untuk memperoleh data yang lebih komprehensif.

5.2.2 Saran Praktis

1. Bagi Organisasi

Bagi organisasi diharapkan dapat menjalankan program-program yang dapat memunculkan *work-life balance* pegawai, yaitu dengan memberikan beban kerja secara merata pada setiap pegawai, memberikan waktu libur, menerapkan sistem kerja yang menguntungkan baik pada organisasi atau

pegawai, dan mendorong semangat pegawai. Organisasi dapat melakukan pendekatan kepada pegawai agar pegawai merasa lebih nyaman di lingkungan kerja dan tercipta lingkungan yang positif, hubungan antara pegawai dan organisasi menjadi erat, serta pegawai lebih terbuka kepada organisasi tentang permasalahan keluarganya.

2. Bagi Pegawai

Diharapkan pada pegawai untuk lebih memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan, dengan cara menjaga komunikasi baik antara rekan kerja maupun keluarga, memaksimalkan waktunya dengan baik ketika di rumah ataupun di pekerjaan, dan mengelola sumber stres dengan tetap positif.

