

BAB V

SIMPULAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika dengan dilatar belakangi adanya persoalan yang berkaitan dengan stres kerja karyawan marketing PT BPR BKK Kebumen (Perseroda). Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. *Work life balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *work life balance* karyawan, maka stres kerja karyawan marketing PT BPR BKK Kebumen (Perseroda) semakin rendah.
2. *Job burnout* berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi *job burnout* karyawan, maka stres kerja karyawan marketing PT BPR BKK Kebumen (Perseroda) semakin tinggi.
3. *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi *job insecurity* karyawan, maka stres kerja karyawan marketing PT BPR BKK Kebumen (Perseroda) semakin tinggi.
4. Terdapat pengaruh secara bersama-sama *work life balance*, *job burnout* dan *job insecurity* terhadap stres kerja karyawan marketing PT BPR BKK Kebumen (Perseroda).

5.2 Keterbatasan

1. Penelitian ini menjelaskan bahwa 94,3% variabel stres kerja dipengaruhi oleh *work life balance*, *job burnout*, dan *job insecurity*. Oleh karena itu,

kepada peneliti selanjutnya disarankan mengambil variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

2. Penelitian ini terbatas pada perhitungan pengaruh variabel, untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan analisis persamaan struktural agar hasil penelitian lebih maksimal.

5.3 Implikasi

Implikasi yang dapat disimpulkan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

5.3.1 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil analisis penelitian, pembahasan simpulan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka implikasi teoritis yang dapat dikemukakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini memperkuat teori *burnout* yang menjelaskan bahwa kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi secara signifikan berkontribusi terhadap stres kerja, terutama dalam profesi yang berorientasi target seperti pemasaran. *Burnout* menjadi pemicu dominan stres kerja. Studi ini memberikan kontribusi terhadap penguatan perspektif teoretis bahwa *burnout* bukan hanya masalah individu, tetapi juga kondisi sistemik yang harus direspons organisasi secara menyeluruh.
2. Temuan ini memperkuat teori konflik peran yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara peran kerja dan kehidupan pribadi dapat memicu stres kerja yang signifikan. Pada konteks karyawan

marketing dengan mobilitas dan tekanan target tinggi, keseimbangan waktu menjadi indikator kunci yang menentukan ketahanan terhadap stres. Penelitian ini memperluas landasan teoritis dengan menunjukkan bahwa *work life balance* memainkan peran krusial dalam menjaga stabilitas psikologis pekerja di sektor jasa keuangan.

3. Hasil penelitian menyatakan bahwa ancaman terhadap kelangsungan pekerjaan sebagai sumber daya utama akan menimbulkan stres. Pada situasi pekerjaan yang kompetitif dan target-oriented seperti di divisi pemasaran, ketidakpastian kerja menjadi tekanan psikologis tambahan yang nyata. Penelitian ini mempertegas bahwa *job insecurity* memiliki kontribusi teoritis penting sebagai salah satu determinan stres kerja, memperluas ruang diskusi tentang pentingnya stabilitas kerja dalam desain organisasi.
4. Secara simultan, ketiga variabel yaitu *work life balance*, *job burnout*, dan *job insecurity* secara kolektif membentuk determinan utama dari stres kerja karyawan marketing. Hasil Fhitung yang tinggi menunjukkan sinergi antarfaktor psikososial tersebut dalam mempengaruhi stres, mendukung pendekatan multidimensional dalam teori stres kerja yang menekankan pentingnya keterkaitan antar variabel individu dan organisasi.

5.3.2 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa *work life balance*, *job burnout* dan *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan marketing PT BPR BKK Kebumen (Perseroda), maka implikasi praktis dari penelitian ini adalah:

1. Perusahaan perlu memprioritaskan upaya mengurangi burnout melalui program kesejahteraan psikologis seperti pelatihan manajemen stres, konsultasi psikolog, dan pengaturan beban kerja yang lebih manusiawi. Dengan mempertimbangkan intensitas kerja dan tekanan target di divisi pemasaran, pemberian waktu istirahat yang cukup dan penciptaan lingkungan kerja yang suportif sangat penting untuk mencegah kelelahan emosional dan menjaga motivasi karyawan.
2. Penerapan kebijakan fleksibilitas waktu kerja dan dukungan terhadap kehidupan pribadi karyawan menjadi langkah strategis dalam mengurangi stres kerja. Program seperti cuti fleksibel, hari bebas komunikasi di luar jam kantor, atau inisiatif ‘wellness day’ dapat membantu menciptakan keseimbangan yang sehat antara tuntutan kerja dan kebutuhan pribadi, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan marketing.
3. Penting bagi manajemen untuk membangun komunikasi internal yang transparan mengenai kebijakan ketenagakerjaan, arah perusahaan, serta memberikan kejelasan karir bagi karyawan.

Langkah-langkah seperti pemberian kontrak kerja jangka panjang, evaluasi kinerja yang objektif, serta keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan dapat mengurangi rasa tidak aman dan meningkatkan rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaan.

4. Perusahaan perlu mengintegrasikan ketiga aspek pengurangan *burnout*, peningkatan *work life balance*, dan penanggulangan *job insecurity* ke dalam program kesejahteraan karyawan secara terpadu. Strategi ini tidak hanya memperkuat ketahanan psikologis individu, tetapi juga membentuk kultur organisasi yang sehat, produktif, dan mendukung keberlanjutan kinerja tim pemasaran secara menyeluruh.

