

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan tujuan, rumusan masalah, hasil penelitian, serta pembahasan mengenai Pengaruh *Work life balance*, Lingkungan kerja, dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai (survey pada ASN Badan pengelolaan pendapatan daerah Kab. Kuningan). Diperoleh :

1. Hasil penelitian menjelaskan bahwa, model penelitian yang dirumuskan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk meramalkan tinggi rendahnya variabel tidak tetap sebagai akibat dari variabel tetap. Hal ini bahwa secara simultan ketiga variabel *Work life balance*, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, semakin kondusif kondisi lingkungan kerja, dan meningkatnya komitmen pegawai terhadap organisasi kinerja pegawai ASN Badan pengelolaan pendapatan daerah kab. Kuningan.
2. Hasil penelitian menjelaskan bahwa model penelitian yang dirumuskan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk meramalkan tinggi rendahnya variabel tidak tetap sebagai akibat dari variabel tetap. *Work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa semakin positif *work life balance* yang dimiliki oleh suatu instansi, semakin baik kualitas kinerja yang dihasilkan dan mendorong kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan pendapatan daerah kab. Kuningan dengan mampu menjaga motivasi dan mengurangi risiko kelelahan yang berlebihan.

3. Hasil penelitian menjelaskan bahwa, model penelitian yang dirumuskan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk meramalkan tinggi rendahnya variabel tidak tetap sebagai akibat dari variabel tetap dimana Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik seperti, tata ruangan, pencahayaan, sirkulasi udara dan kebersihan ruangan maupun non-fisik seperti, hubungan antar rekan kerja, komunikasi dengan pimpinan dan aman pada saat pegawai melakukan pekerjaannya.
4. Hasil penelitian menjelaskan bahwa, model penelitian yang dirumuskan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk meramalkan tinggi rendahnya variabel tidak tetap sebagai akibat dari variabel tetap. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin negatif komitmen organisasi disuatu perusahaan, maka akan menurun kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan pendapatan daerah kabupaten kuningan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diambil oleh peneliti , maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan di instansi Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui *Work life balance*, Lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi, yaitu:

1. Berdasarkan hasil angket/ kuesioner, pada variabel *work life balance* dengan indikator keseimbangan keterlibatan memiliki skor yang rendah. Pegawai Badan pengelolaan pendapatan daerah kab. kuningan memiliki beban kerja yang cukup tinggi yaitu, terikait pelayanan pajak daerah, penagihan, dan pengelolaan penerimaan PAD yang diharuskan untuk teliti dan waktu yang panjang. Maka dari itu, suatu instansi disarankan untuk dapat menetapkan suatu kebijakan mengenai kebijakan kerja yang lebih fleksibel dalam menetapkan kebijakan jam kerja. Hal ini menjadi penting untuk pegawai dapat memilki waktu yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat lebih optimal.
2. Berdasarkan hasil angket/ kuesioner, pada variabel lingkungan kerja memperoleh skor terendah dengan indikator warna ruangan dan sirkulasi udara. Menunjukan adanya keluhan mengenai aspek warna fisik ruang kerja, sirkulasi udara dan kepadatan ruangan. Dimana karakteristik pegawai Badan pengeloan pendapatan daerah kab. kuningan sering kali menuntut fokus dalam kegiatan pengimputan data, dan pelayanan pajak yang dimana perbaikan kondisi ruangan , perbaikan sirkulasi udara serta penyediaan fasilitas teknologi informasi yang dapat memadai dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.
3. Berdasarkan hasil angket/ kuesioner, pada variabel komitmen organisasi memperoleh skor terendah adalah komitmen normatif . disarankan agar instansi dapat memperbaiki dengan menciptakan sistem penghargaan yang berbasis kinerja (*reward system*) kepada

pegawai yang dapat mencapai target kerja Dengan adanya hal tersebut insentif dan penghargaan membuat pegawai akan lebih termotivasi untuk dapat menghubungkan komitmen emosionalnya dengan cara meningkatnya output kerja.

4. Keterbatasan dalam penelitian ini, dimana jumlah responden dalam penelitian ini terbatas yaitu sebanyak 40 pegawai ASN di lingkungan Bappenda kab. Kuningan. Dari variabel yang mencakup *work life balance*, lingkungan kerja dan komitmen organisasi, padahal masih terdapat faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui kuesioner sehingga penelitian hanya dilakukan dalam periode tertentu, sehingga belum dapat mencerminkan kondisi secara dinamis yang dapat memungkinkan terjadi dari waktu ke waktu.

Penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah dan jangkauan responden pada berbagai suatu berbagai instansi maupun swasta agar hasil dari penelitian ini lebih representatif. Dan disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan mempertimbangkan pengaruh digitalisasi mengenai sistem kerja secara digitalisasi yang kini turut mempengaruhi keseimbangan kerja terhadap kinerja pegawai dan bagi instansi pemerintahan menjadi masukan untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang lebih efektif dan seimbang.