

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Bandung terkait pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi bukan sekadar aspek tambahan dalam aktivitas pegawai, melainkan merupakan elemen penting yang berperan dalam membentuk kualitas kinerja harian. Hasil analisis statistik mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *Work Life Balance* yang dialami oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan. Pegawai yang mampu mengelola waktu secara proporsional antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki etos kerja yang lebih stabil, tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta menunjukkan keterlibatan yang lebih mendalam terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya di lingkungan organisasi.

Temuan ini menguatkan bahwa pegawai bukanlah sekadar bagian dari mesin birokrasi yang bekerja sesuai prosedur, melainkan individu yang juga memiliki peran penting di luar pekerjaannya, baik sebagai anggota keluarga maupun sebagai bagian dari masyarakat sosial. Melalui *Work Life Balance* yang baik, pegawai merasa bahwa hidup mereka lebih teratur, memiliki waktu yang cukup untuk diri sendiri, keluarga, serta waktu yang berkualitas untuk pekerjaan. Kondisi ini mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih efektif, lebih bahagia, dan lebih siap menghadapi tantangan dalam lingkungan kerja.

Meskipun sebagian besar pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung telah menunjukkan tingkat *Work Life Balance* yang baik, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa terdapat beberapa aspek yang masih memerlukan perhatian. Khususnya dalam hal fleksibilitas waktu kerja dan kualitas waktu pribadi, yang masih dirasakan kurang optimal oleh sebagian pegawai. Ini menunjukkan bahwa dalam praktiknya, pegawai masih menghadapi tantangan

dalam menyeimbangkan beban kerja dengan kebutuhan pribadi, sehingga terkadang waktu untuk keluarga dan pengembangan diri menjadi terbatas.

Temuan ini sejalan dengan Teori *Spillover* yang dikemukakan oleh Edwards dan Rothbard (2000), yang menyatakan bahwa pengalaman dalam pekerjaan dapat berdampak langsung pada kehidupan pribadi, dan begitu pula sebaliknya. Ketika pegawai tidak mampu menjaga keseimbangan antara keduanya, risiko yang muncul bukan hanya kelelahan fisik, tetapi juga stres berkepanjangan yang dapat mengurangi produktivitas dan kepuasan kerja. Pegawai yang tidak mampu menjaga keseimbangan cenderung mengalami penurunan semangat kerja, keterlibatan yang berkurang, serta tingkat stres yang lebih tinggi, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian target dan produktivitas organisasi.

Lebih jauh, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memberikan kontribusi yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai, meskipun demikian, masih terdapat faktor-faktor lain yang belum dikaji dalam penelitian ini dan perlu diteliti lebih lanjut. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi yang kompleks antara berbagai aspek, termasuk motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta kesejahteraan psikologis pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, pengelolaan *Work Life Balance* bukanlah sekadar kebijakan formal semata, melainkan harus menjadi budaya organisasi yang sungguh-sungguh diimplementasikan dalam kehidupan kerja sehari-hari.

Organisasi perlu membangun kesadaran bahwa pegawai yang sejahtera dalam kehidupan pribadinya akan memberikan dampak yang positif terhadap produktivitas organisasi. Lingkungan kerja yang sehat, sistem kerja yang manusiawi, dan perhatian terhadap keseimbangan hidup pegawai menjadi kunci untuk menciptakan organisasi yang tidak hanya efektif secara struktural, tetapi juga hangat dan memanusiakan pegawainya. Dengan demikian, penguatan *Work Life Balance* di lingkungan kerja akan menjadi investasi jangka panjang bagi peningkatan kinerja pegawai dan keberhasilan lembaga secara berkelanjutan.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Lembaga

1. Dinas Pendidikan Kota Bandung disarankan untuk segera mengadopsi kebijakan kerja yang fleksibel dan adil bagi seluruh pegawai, baik PNS maupun honorer, guna meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. Lembaga perlu mengoptimalkan program dukungan sosial dan psikologis, dengan menyediakan layanan konseling dan kegiatan manajemen stres secara rutin sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan mental pegawai.
3. Organisasi sebaiknya melakukan evaluasi berkala terhadap *Work Life Balance* pegawai dengan menyebarkan survei kepuasan secara rutin guna memantau efektivitas kebijakan yang diterapkan dan menyesuaikan kebutuhan pegawai yang terus berkembang.
4. Penting bagi lembaga untuk memastikan bahwa pegawai honorer mendapatkan hak dan fasilitas yang setara dengan pegawai PNS dalam hal kebijakan *Work Life Balance*, agar tercipta keadilan dan kenyamanan kerja bagi seluruh pegawai.

5.2.2 Bagi Pembuat Kebijakan

1. Pembuat kebijakan disarankan untuk menyusun regulasi yang memastikan hak dan fasilitas *Work Life Balance* yang setara bagi pegawai PNS dan honorer.
2. Pemerintah perlu memperluas akses bagi pegawai honorer dalam program peningkatan kapasitas dan fasilitas kesejahteraan kerja agar tercipta keadilan dan kenyamanan kerja bagi seluruh pegawai.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kepuasan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta tingkat stres pegawai, agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang

lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai secara menyeluruh.

2. Disarankan agar penelitian selanjutnya dilakukan tidak hanya di Dinas Pendidikan Kota Bandung, tetapi juga pada instansi atau lembaga lain dengan karakteristik yang berbeda, seperti sekolah, dinas lain, atau instansi swasta, untuk mengetahui apakah pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai bersifat umum atau bervariasi antar lembaga.
3. Peneliti berikutnya disarankan untuk secara spesifik membandingkan antara pegawai tetap (PNS) dan pegawai honorer untuk mengetahui perbedaan tingkat *Work Life Balance* dan kinerja berdasarkan status kepegawaian, sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih terfokus dan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi kebijakan yang lebih adil.