

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. *Work life balance*, stres kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti bahwa semakin baik *work life balance*, stres kerja dan konflik kerja maka kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar akan semakin meningkat.
- b. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti bahwa semakin baik *work life balance* maka kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar akan semakin meningkat.
- c. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat stres kerja pegawai maka kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar akan semakin menurun.
- d. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat konflik kerja maka kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar akan semakin menurun.

## 5.2 Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian ini maka dapat diberikan saran-saran yang kiranya bermanfaat bagi Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar, sebagai berikut:

- a. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel *work life balance*, dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan Mampu mengatasi dan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan pribadi. Diharapkan agar pegawai semakin mampu untuk manajemen waktu, tenaga dan perhatian antara dua peran yang dijalani yaitu kehidupan kerja dan non kerja.
- b. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel stres kerja, dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling tinggi terhadap item pernyataan Merasa tidak nyaman karena waktu yang diberikan kurang sesuai untuk menyelesaikan pekerjaan. Diharapkan agar pegawai fokus menyelesaikan satu pekerjaan secara tuntas sebelum memulai tugas berikutnya agar pikiran tidak kewalahan dan terhindar dari stres kerja.
- c. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel konflik kerja, dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling tinggi terhadap item pernyataan Ada ketergantungan tugas dengan unit kerja yang lain. Disarankan kepada pegawai agar menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan komunikasikan jika ada kendala dalam pekerjaan lebih awal agar tidak menghambat pekerjaan rekan lain yang memicu konflik kerja.

- d. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kinerja pegawai, dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan Memiliki kesadaran untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Pimpinan perlu menetapkan target kerja yang jelas dan kepala bidang wajib melakukan evaluasi berkala agar pegawai paham akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan.
- e. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, besarnya kontribusi/sumbangan variabel *work life balance*, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai sebesar sebesar 82,0% sedangkan sisanya sebesar 18,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Bagi penelitian selanjutnya hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya dengan menambah variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, kerjasama tim, disiplin kerja serta faktor-faktor lainnya yang memberikan kontribusi besar pada kinerja pegawai.