

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

1. Work-life balance memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan work-life balance yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas individu, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan publik. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masrul (2023) dan Asari (2022) yang menyatakan bahwa keseimbangan kerja-hidup dapat meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja.
2. Dukungan manajemen puncak juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin kuat dukungan yang diberikan oleh manajemen puncak, semakin tinggi kinerja pegawai yang dihasilkan. Dukungan manajemen puncak menciptakan rasa percaya dan keterlibatan yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Penelitian oleh Utoyo et al. (2020) dan Basri et al. (2023) mendukung temuan ini, yang menunjukkan bahwa dukungan manajemen puncak berkontribusi pada peningkatan kinerja melalui budaya organisasi dan berbagi pengetahuan.
3. *Work-life balance* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Keseimbangan yang baik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan

pribadi dapat mengurangi tingkat stres, meningkatkan kepuasan, dan pada akhirnya mendorong motivasi kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, jika keseimbangan ini tidak tercapai, motivasi kerja pegawai akan cenderung menurun.

4. Dukungan manajemen puncak memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja pegawai. Semakin baik dukungan yang diberikan oleh manajemen puncak, semakin tinggi motivasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Dukungan ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan keterlibatan pegawai dalam tugas mereka.
5. Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif pada produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan pegawai. Sebaliknya, penurunan motivasi kerja dapat menurunkan kinerja pegawai.
6. *Work-life balance* memberikan dampak tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi meningkatkan motivasi pegawai, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Penelitian Adinda et al. (2023) juga menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, keseimbangan ini dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.
7. Dukungan manajemen puncak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Dukungan yang diberikan oleh manajemen puncak, seperti pemberian sumber

daya yang cukup dan komunikasi yang baik, dapat meningkatkan motivasi pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

6.2 Saran

Bagi Pegawai Kantor Kelurahan Mulyorejo dan Kelurahan Dukuh Sutorejo Kecamatan Mulyorejo Surabaya:

1. Pegawai di kedua kelurahan perlu lebih menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mengurangi tingkat stres. Kelurahan dapat mendukung hal ini dengan memberikan fleksibilitas dalam jam kerja dan mendorong pegawai untuk memanfaatkan cuti dengan bijak. Dengan keseimbangan yang baik, pegawai akan merasa lebih termotivasi dan produktif.
2. Pegawai di kelurahan perlu meningkatkan komunikasi antar mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Ini termasuk berbagi pengetahuan dan saling memberi dukungan dalam menyelesaikan tugas. Kolaborasi yang baik dapat meningkatkan kinerja dan menciptakan atmosfer kerja yang positif.
3. Pegawai perlu lebih fokus pada pengembangan keterampilan, baik melalui pelatihan maupun pembelajaran mandiri. Peningkatan keterampilan ini akan meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka, serta memberikan dampak positif terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat.
4. Untuk terus memotivasi pegawai, manajemen puncak di kelurahan harus terus memberikan dukungan yang jelas, seperti penghargaan atas prestasi pegawai, pemberian sumber daya yang memadai, dan komunikasi yang terbuka. Dukungan

ini akan membuat pegawai merasa dihargai dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.

5. Pegawai perlu diberikan pelatihan dalam mengelola stres, karena stres yang tinggi dapat menurunkan motivasi dan kinerja. Menggunakan pendekatan seperti teknik relaksasi atau waktu istirahat yang cukup dapat membantu meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Saran untuk Peneliti:

1. Peneliti dapat memperluas penelitian dengan melibatkan lebih banyak kelurahan di Surabaya atau daerah lain, sehingga bisa mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh *work-life balance* dan dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai kelurahan.
2. Selain *work-life balance* dan dukungan manajemen puncak, peneliti sebaiknya mengeksplorasi faktor lain seperti pengaruh fasilitas kerja, keterlibatan masyarakat, dan budaya organisasi yang mungkin juga mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Peneliti dapat menggunakan metode penelitian campuran (*mixed methods*) untuk memperoleh hasil yang lebih valid dan mendalam. Dengan memadukan data kuantitatif dan kualitatif, peneliti bisa mendapatkan wawasan lebih luas tentang dinamika yang terjadi di kantor kelurahan.