

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai *supportive work environment* (SWE) terhadap *work life balance* (WLB) pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Tingkat *work life balance* di kalangan Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin sebagian besar berada dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 38 pegawai atau 52,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai cukup berhasil dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Selain itu, terdapat 34 pegawai atau 47,2% yang berada dalam kategori tinggi, yang menandakan bahwa mereka mampu mengelola kedua aspek tersebut dengan sangat baik. Tidak ditemukan pegawai yang masuk dalam kategori rendah, sehingga secara umum tingkat *work life balance* pegawai di kantor tersebut tergolong baik.
2. tingkat *supportive work environment* di kalangan Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin sebagian besar berada dalam kategori tinggi, yaitu sebanyak 42 pegawai atau 58,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasakan dukungan yang kuat dari rekan kerja, atasan, maupun organisasi secara keseluruhan. Sebanyak 30 pegawai atau 41,7% lainnya berada dalam kategori sedang, yang mengindikasikan bahwa mereka menerima dukungan yang cukup, meskipun masih terdapat ruang untuk

perbaikan. Tidak ada pegawai yang menilai lingkungan kerja mereka berada dalam kategori rendah, sehingga secara umum suasana kerja di kantor tersebut sudah cukup mendukung.

3. Pengaruh *supportive work environment* terhadap *work life balance* berdasarkan analisis regresi linier sederhana menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *supportive work environment* dan *work life balance* dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara keduanya dapat diterima. Hasil analisis regresi linier menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *supportive work environment* dan *work life balance* dengan koefisien regresi sebesar 0,730. Ini berarti setiap peningkatan satu unit pada *supportive work environment* dapat meningkatkan *work life balance* pegawai sebesar 0,730. Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,460 Artinya *work life balance* pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin dipengaruhi sebesar 46% oleh variabel terikat *supportive work environment* sedangkan sisanya sebesar 54% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki tingkat *work life balance* yang sedang hingga tinggi, menunjukkan keberhasilan dalam mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebagian besar pegawai juga merasakan *supportive work environment* yang tinggi, dengan dukungan kuat dari rekan kerja,

atasan, dan organisasi. Selain itu, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *supportive work environment* terhadap *work life balance*, yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai.

B. Rekomendasi

1. Instansi perlu memperkuat aspek-aspek pendukung dalam lingkungan kerja, termasuk dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja, serta perbaikan kebijakan internal yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan, peningkatan komunikasi, dan evaluasi berkala terhadap kebijakan kerja seperti fleksibilitas waktu, cuti, dan sistem kerja yang adaptif.
2. Untuk membantu pegawai dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, instansi disarankan mengembangkan program-program kesejahteraan seluruh pegawai, seperti pelatihan manajemen waktu dan stres, konseling psikologis, serta kegiatan kebugaran dan rekreasi. Evaluasi berkelanjutan terhadap kondisi kesejahteraan seluruh pegawai juga penting agar intervensi yang dilakukan tepat sasaran dan berkelanjutan.
3. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan menyertakan faktor eksternal yang mungkin mempengaruhi *work life balance* pegawai, seperti faktor pribadi, dukungan keluarga, atau faktor lain di luar lingkungan kerja.
4. Penelitian lanjutan juga bisa mencoba mengintegrasikan perspektif Islam lebih mendalam dalam kaitannya dengan kedua variabel ini, karena banyak

nilai dalam Islam yang mendukung keseimbangan antara kehidupan duniawi dan ukhrawi.

5. Peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih fokus dan memprioritaskan penelitian yang sedang dilakukan, serta meminimalisir aktivitas lain seperti bekerja, agar proses penelitian dapat berjalan lebih optimal dan hasil yang diperoleh lebih maksimal.