

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan peneliti terkait pengaruh *work-life balance* terhadap *beban kerja* pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Tingkat *work-life balance* pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin secara umum berada dalam kategori sedang, sebagaimana ditunjukkan oleh 51 orang atau 76% dari total responden. Sebanyak 10 orang (15%) berada dalam kategori tinggi, dan 6 orang (9%) tergolong kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai cukup mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, meskipun belum mencapai tingkat yang ideal. Dilihat dari dua aspek pembentuk *work-life balance*, yaitu *demands* dan *resources*, aspek *demands* memberikan kontribusi paling besar, yakni sebesar 68%. Ini berarti persepsi terhadap beban atau tuntutan dari pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor utama yang memengaruhi tingkat keseimbangan para pegawai.
2. Tingkat beban kerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin secara umum berada pada kategori sedang, dialami oleh 53 orang atau 79% dari total responden. Sebanyak 9 orang (13%) berada pada

kategori tinggi, dan 5 orang (8%) berada dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mengalami beban kerja dalam tingkat yang masih dapat ditoleransi dan dikelola dengan baik. Dari tiga aspek pembentuk beban kerja, yaitu beban mental, beban usaha, dan beban waktu, aspek beban mental merupakan yang paling dominan dengan kontribusi 42%. Artinya, tekanan psikologis seperti tuntutan konsentrasi tinggi, multitasking, dan kecepatan pengambilan keputusan menjadi sumber beban utama yang dirasakan oleh para pegawai.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* terhadap beban kerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil analisis regresi linear sederhana dengan nilai signifikansi sebesar 0,035 ($p < 0,05$). Persamaan regresi $Y = 38,397 + 0,284X$ menunjukkan adanya pengaruh positif, yang berarti semakin tinggi *work-life balance*, maka beban kerja yang dirasakan juga cenderung meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai dengan keseimbangan hidup yang baik justru mampu menerima dan menyelesaikan beban kerja lebih besar. Namun demikian, nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,066$) menunjukkan bahwa *work-life balance* hanya memengaruhi 6,6% variasi beban kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti sistem kerja, manajemen waktu, dan budaya organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin berada pada

tingkat *work-life balance* dan beban kerja kategori sedang. Keseimbangan kehidupan kerja yang mereka alami lebih banyak dipengaruhi oleh tingginya tuntutan (*demands*) daripada ketersediaan sumber daya (*resources*). Sementara itu, beban kerja yang dirasakan pegawai sebagian besar dipicu oleh beban mental, seperti konsentrasi tinggi dan multitasking. Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap beban kerja, dengan arah pengaruh positif. Artinya, pegawai yang mampu menjaga keseimbangan hidupnya cenderung lebih siap dalam menghadapi beban kerja. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan tuntutan kerja serta dukungan organisasi yang memadai guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat, seimbang, dan berkelanjutan.

B. Rekomendasi

1. Dari temuan ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin dalam menyusun langkah-langkah dalam peningkatan kesejahteraan pegawai. Membuat kebijakan internal yang memfasilitasi pengembangan *work-life balance*, seperti memberikan fleksibilitas dalam jam kerja, mengendalikan beban tugas, atau menawarkan layanan dukungan psikologis, adalah salah satu tindakan yang mungkin dilakukan. Strategi ini diperkirakan dapat mengurangi beban kerja yang tidak proporsional dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi secara umum.

2. Instansi perlu memperkuat kebijakan dan budaya kerja yang mendukung pencapaian *work-life balance* bagi seluruh pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui peninjauan ulang terhadap beban kerja, penyesuaian jam kerja yang fleksibel, serta penyediaan ruang diskusi antara atasan dan bawahan terkait keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Pelatihan manajerial dan penguatan komunikasi internal juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan manusiawi.
3. Untuk membantu pegawai dalam mengelola beban kerja secara lebih sehat, instansi disarankan mengembangkan program-program kesejahteraan yang mencakup pelatihan pengelolaan stres, manajemen waktu, serta kegiatan relaksasi seperti olahraga bersama atau rekreasi institusional. Evaluasi rutin terhadap persepsi beban kerja juga penting dilakukan untuk memastikan bahwa beban yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan kondisi pegawai.
4. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain di luar *work-life balance* yang dapat memengaruhi beban kerja, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, struktur organisasi, atau kondisi lingkungan eksternal lainnya. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja pegawai.
5. Penelitian selanjutnya juga dapat mengkaji pengaruh *work-life balance* dengan pendekatan nilai-nilai Islam secara lebih mendalam, mengingat bahwa Islam menganjurkan kehidupan yang seimbang antara dunia dan akhirat. Pendekatan ini dapat memperkaya perspektif teoritis sekaligus

memberikan kontribusi kontekstual yang relevan di lingkungan kerja berlandaskan nilai-nilai religius.

6. Peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih fokus dalam proses penyusunan skripsi atau karya ilmiah lainnya, serta mengelola waktu secara lebih efektif agar proses penelitian dapat berjalan dengan optimal. Mengurangi aktivitas eksternal yang tidak mendesak selama masa penelitian juga akan membantu meningkatkan kualitas dan ketepatan hasil yang diperoleh.