

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis PLS, untuk menguji pengaruh beberapa variabel terhadap Kinerja pegawai maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work life balance* memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai Bank UMKM Jawa Timur mengetahui semua detail tugas dari pekerjaan yang dijalani, merasa dirinya mampu melaksanakan setiap pekerjaan maupun tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan kompetensinya, jika *work life balance* yang dilakukan pegawai sesuai dengan kompetensinya maka kinerjanya akan meningkat
2. Lingkungan kerja non fisik memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program lingkungan kerja non fisik diharapkan dapat membuat pegawai Bank UMKM Jawa Timur merasa terpacu untuk menunjukkan potensi atau kinerja terbaik mereka sebagai usaha untuk mendapatkan jabatan atau posisi yang mereka inginkan
3. *Work life balance* memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sasaran program dari Bank UMKM Jawa Timur membuat pegawai memiliki kejelasan dalam identifikasi tugas, signifikansi tugas yang

baik dan umpan balik yang mudah diperoleh dalam *Work life balance* akan menyebabkan meningkatnya kepuasan pegawai, yang selanjutnya kepuasan pegawai yang meningkat akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai

4. Lingkungan kerja non fisik memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Bank UMKM Jawa Timur. Hasil ini menunjukkan bahwa program-program lingkungan kerja non fisik yang telah diterapkan maksimal. Para pegawai merasa puas dengan kebijakan pimpinan yang selalu bersikap objektif dalam memberikan penilaian, sehingga pegawai mencapai kinerja yang maksimal.

## **5.2. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, cakupan wilayah penelitian hanya dilakukan di Bank UMKM Jatim Kantor Wilayah Madura. Hal ini menyebabkan hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan ke seluruh kantor cabang Bank UMKM Jatim atau institusi lain yang memiliki karakteristik berbeda. Dengan demikian, konteks wilayah ini menjadi faktor pembatas yang dapat memengaruhi interpretasi hasil penelitian.

Selain itu, penelitian ini hanya melibatkan responden dari kalangan pegawai tertentu di Kantor Wilayah Madura. Jumlah dan kategori responden yang terbatas dapat membuat penelitian ini kurang representatif terhadap seluruh pegawai dengan berbagai posisi atau jabatan. Oleh

karena itu, hasil penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi nyata yang ada di organisasi secara keseluruhan.

Dari sisi variabel, penelitian ini hanya berfokus pada work-life balance, lingkungan kerja non-fisik, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem kompensasi, tidak disertakan dalam analisis. Hal ini dapat mengurangi kelengkapan pandangan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja secara lebih holistik.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen utama. Penggunaan metode ini memungkinkan adanya keterbatasan dalam menggali informasi yang lebih mendalam mengenai persepsi dan pengalaman subjektif pegawai. Selain itu, instrumen berupa kuesioner juga berpotensi menghadirkan bias, seperti bias sosial, di mana responden memberikan jawaban yang dianggap ideal tetapi mungkin tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya.

### **5.3. Saran**

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan, antara lain :

1. Disarankan bagi pimpinan Bank UMKM Jawa Timur agar dapat menyediakan fasilitas kerja yang lebih lengkap dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu, fasilitas kerja yang sudah rusak atau lama maka sebaiknya segera diganti dengan yang baru agar dapat memudahkan dan memperlancar pekerjaan yang dilakukan karyawan.
2. Disarankan bagi pimpinan agar dapat terus menjaga dan memelihara hubungan yang baik dengan karyawan, serta selalu berusaha untuk lebih memotivasi karyawan yang ada pada Bank UMKM Jawa Timur agar karyawan memiliki moral kerja dan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan
3. Pada penelitian berikutnya, peneliti dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya kompensasi, dan disiplin kerja.