BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. *Job demand* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance* PNS perempuan di Pemerintah Kota Madiun. Artinya, semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang diterima, semakin rendah kemampuan responden dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja, pribadi, dan keluarga.

b. *Role conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance* PNS perempuan di Pemerintah Kota Madiun. Artinya, semakin tinggi konflik yang terjadi akibat benturan tuntutan pekerjaan dan keluarga, semakin rendah kemampuan responden dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan di luar pekerjaan.

B. Implikasi dan Saran

1. Implikasi

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, implikasi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

a. Secara teoritis, hasil penelitian memperkuat *Job Demands–Resources Theory*, *Conservation of Resources Theory*, dan *Role Theory* bahwa tingginya tuntutan pekerjaan serta konflik peran dapat mengurangi

sumber daya berupa waktu, tenaga, dan perhatian yang diperlukan untuk menjaga *work-life balance*.

b. Secara praktis, pemerintah Kota Madiun perlu memberikan perhatian terhadap pengelolaan tuntutan pekerjaan dan konflik peran pada PNS perempuan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pembagian tugas yang lebih jelas, penetapan prioritas pekerjaan, pengendalian pekerjaan di luar jam kerja, serta pengaturan pekerjaan yang mempertimbangkan tanggung jawab keluarga. Langkah tersebut diharapkan dapat membantu PNS perempuan menjaga keseimbangan antara pekerjaan, kehidupan pribadi, dan keluarga.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

a. Pemerintah Kota Madiun disarankan mengevaluasi pembagian dan waktu penyelesaian pekerjaan agar sesuai dengan kemampuan serta tanggung jawab setiap PNS. Kejelasan tugas, prioritas pekerjaan, standar penilaian, dan koordinasi antarpihak juga perlu ditingkatkan untuk mengurangi ketidakjelasan dan benturan peran. Selain itu, pekerjaan di luar jam kerja sebaiknya dikendalikan agar tidak mengganggu waktu pribadi dan keluarga.

b. PNS perempuan disarankan meningkatkan pengelolaan waktu dan penentuan prioritas antara pekerjaan dan keluarga. Apabila mengalami ketidakjelasan tugas atau benturan tuntutan, responden juga disarankan

melakukan komunikasi dan koordinasi dengan atasan, rekan kerja, serta keluarga agar setiap peran dapat dijalankan secara lebih seimbang.

c. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *work-life balance* karena dalam penelitian ini, *job demand* dan *role conflict* hanya mampu menjelaskan variasi *work-life balance* sebesar 21%, sedangkan 79% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian serta menggunakan metode wawancara untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman responden.