

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Pencapaian analisis data dalam penelitian ini, yang membahas mengenai pengaruh *work-life balance*, dukungan sosial, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelayanan Pemungutan Pajak Daerah Jakarta Selatan. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1 *Work-life balance* memperoleh pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelayanan Pemungutan Pajak Daerah Jakarta Selatan. Yang dimana ketika pegawai merasa lebih seimbang dalam mengelola waktu antara tugas kantor dan kehidupan pribadi, produktivitas serta efektivitas mereka cenderung naik. Pegawai yang bisa membagi energi dengan baik biasanya lebih fokus dan efisien di tempat kerja.
- 2 Dukungan sosial menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai Unit Pelayanan Pemungutan Pajak Daerah. Yang dimana pegawai merasakan bantuan dari atasan atau rekan kerja, seperti bantuan teknis, pengakuan dan akses informasi. hal ini mendorong peningkatan performa mereka. Dukungan ini berfungsi untuk membangun suasana kerja yang lebih menyenangkan, dan sebagai pemicu utama produktivitas.
- 3 Kepuasan kerja memperoleh pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja pegawai Unit Pelayanan Pemungutan Pajak Daerah Jakarta Selatan. Yang artinya semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan mereka, performa menjadi cenderung meningkat. Kemungkinan besar, rasa puas ini membuat mereka menjadi termotivasi untuk mencapai hasil lebih baik dan kinerja menjadi semakin bertambah peningkatan.

### B. Saran

Merujuk kesimpulan dari pencapaian penelitian yang telah dijelaskan, peneliti menyampaikan beberapa saran yang diupayakan dapat bermanfaat untuk mengoptimalkan kinerja pegawai di Unit Pelayanan Pemungutan Pajak Daerah Jakarta Selatan. Berikut beberapa saran yang diberikan peneliti.

- 1 Unit Pelayanan Pemungutan Pajak Daerah lebih baik mengamati *work-life balance* baik dilingkungan kerja maupun diluar kehidupan kerja karena

*work life balance* juga memiliki dampak kinerja pegawai. Perlu ditingkatkan kebijakan terkait *work-life balance*, yang tidak hanya berfokus fleksibilitas waktu kerja saja, melainkan harus mencakup aspek kesehatan fisik, mental, serta pengelolaan stres. Salah satu cara mewujudkannya adalah dengan menyediakan sesi konseling rutin, pelatihan untuk mengelola energi, dan aturan cuti yang lebih fleksibel untuk keperluan keluarga. Di samping itu, penting untuk menerapkan mekanisme evaluasi rutin guna memantau beban kerja masing-masing pegawai. Dengan begitu, pimpinan bisa mendistribusikan ulang tugas sebelum muncul tanda-tanda kelelahan kronis seperti *burnout*. Akibatnya, pegawai akan merasa didukung bukan hanya dari segi kebijakan, tetapi juga secara psikologis dan operasional, yang akhirnya bisa mendorong produktivitas tanpa harus mengorbankan kesejahteraan pribadi.

- 2 Pada kepuasan kerja Unit Pelayanan Pemungutan Pajak Daerah sebaiknya lebih fokus pada beberapa aspek yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Untuk menemukan area yang masih memerlukan pengembangan, survei kepuasan kerja dan kenyamanan dapat digunakan. Agar pekerja merasa dihargai dan diperhatikan, perusahaan juga harus memberikan bantuan yang memadai, memberikan umpan balik mengenai kinerja pekerja, dan menciptakan kesempatan untuk pertumbuhan profesional.
- 3 Pada dukungan sosial Unit Pelayanan Pemungutan Pajak Daerah bisa memulai program mentoring yang terstruktur, di mana pegawai senior membimbing yang lebih junior, tidak cuma soal teknis, tapi juga berbagi cerita tentang menangani dinamika pekerjaan. Selain itu, forum diskusi bulanan yang difasilitasi oleh pimpinan bisa jadi wadah untuk menyampaikan aspirasi, keluhan, atau gagasan tanpa ada rasa takut. Ini akan membangun rasa aman secara psikologis, yang kemudian meningkatkan keterlibatan pegawai. Meski dampaknya pada kinerja tidak langsung terlihat, budaya saling mendukung ini akan memperkuat ketahanan tim saat menghadapi tekanan, khususnya dalam mengejar target penerimaan pajak daerah yang sering butuh kerja ekstra.

- 4 Peneliti berikutnya diharapkan melakukan penelitian mendalam mengenai masalah yang menyangkut dengan pokok penelitian, dengan tujuan memperluas ruang lingkup masalah. Oleh karena itu, diharapkan hal ini akan tercapai tingkat kebenaran yang lebih tinggi dalam pengelolaan sumber daya manusia.

