

## BAB V

### SIMPULAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh *self efficacy*, *work conflict* dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Cilacap, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik *self efficacy* (efikasi diri) yang ada pada diri seorang pegawai akan semakin meningkatkan kinerjanya.
2. *Work conflict* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya buruk atau baiknya konflik kerja yang terjadi di Balai Latihan Kerja (BLK) Cilacap tidak mempengaruhi kinerja pegawainya.
3. *Work-life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya baik atau buruknya *work-life balance* yang ada di Balai Latihan Kerja (BLK) Cilacap tidak mempengaruhi kinerja pegawainya.
4. *Self efficacy*, *work conflict*, dan *work-life balance* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Cilacap. Artinya variasi dari ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah diupayakan semaksimal mungkin dengan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, baik dari segi teori maupun praktik. Namun penelitian ini masih memiliki keterbatasan, diantaranya yaitu:

1. Sampel dalam penelitian ini hanya berjumlah 30 responden, sehingga dapat dikatakan sedikit dan kurang dapat merepresentasikan masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang hanya menunjukkan 58,9% atau kurang dari 60%, maka dapat dikatakan variasi dari ketiga variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini belum kuat dan masih bersifat moderat dalam mempengaruhi variabel terikat (kinerja).
3. Berdasarkan hasil uji t, didapatkan hanya ada 1 variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja, yaitu variabel *self efficacy*. Maka diharapkan kedepannya akan dilakukan penelitian dengan variabel lain yang terindikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

### 5.3. Implikasi

Implikasi dirumuskan berdasarkan hasil temuan-temuan yang terdapat di dalam penelitian. Implikasi tersebut dibagi menjadi dua, yaitu:

#### 5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil temuan atas uji dan pembahasan yang telah dilakukan, ada beberapa implikasi praktis yang dapat diberikan sebagai masukan bagi instansi Balai Latihan Kerja (BLK) Cilacap, diantaranya yaitu:

1. *Self efficacy* (efikasi diri) yang ada pada diri seorang pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Cilacap berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya. Sehingga diharapkan *self efficacy* ini untuk selalu ditingkatkan, bisa dengan cara pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya, belajar dari kegagalan, mengamati keberhasilan pegawai lain, dan memberikan *feedback* atau umpan balik terhadap kinerja pegawainya.

2. *Work conflict* atau konflik kerja yang terjadi di Balai Latihan Kerja (BLK) Cilacap tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat konflik kerja di BLK Cilacap masih rendah, sehingga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawainya. Artinya pada saat ini baik atau buruknya konflik kerja yang terjadi tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai. Namun dalam hal ini, konflik kerja harus senantiasa diperhatikan dalam taraf yang dapat dikendalikan.
3. *Work-life balance* yang ada di Balai Latihan Kerja (BLK) Cilacap tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa baik atau buruknya fasilitas penunjang dan kebijakan yang berkaitan dengan *work-life balance* di BLK Cilacap tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawainya.

### 5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil temuan atas uji dan pembahasan yang telah dilakukan, ada beberapa implikasi teoritis yang diharapkan dapat berkontribusi bagi perkembangan teori-teori ilmu yang ada, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia. Implikasi teoritis pada penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, *self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ary & Sriathi, 2019; Hasan, 2020; Khaerana, 2020) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian dari hasil ini juga dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik tingkat kepercayaan

individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan permasalahan yang ada di dalam pekerjaan akan semakin meningkatkan kinerjanya.

2. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, *work conflict* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arifin et al., 2023; Zafarina & Frianto, 2021) yang menyatakan bahwa *work conflict* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pada saat ini, baik atau buruknya konflik kerja yang terjadi di Balai Latihan Kerja (BLK) Cilacap tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawainya.
3. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, *work-life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saifullah, 2020; Salmiati & Endratno, 2023) yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa baik atau buruknya fasilitas maupun kebijakan yang menunjang keseimbangan antara hidup dan pekerjaan yang diterapkan di Balai Latihan Kerja (BLK) Cilacap tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawainya.