

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis inferensial yang dilakukan menggunakan SmartPLS 4, penelitian ini menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional, adaptasi digitalisasi, dan *work-life balance* masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro SDM Kantor Kementerian Agama Jakarta Pusat. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak terbentuk secara kebetulan, melainkan dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengelola emosi, menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, serta menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kecerdasan emosional terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan mengenali dan mengendalikan emosi, menjaga motivasi diri, serta menunjukkan empati dalam berinteraksi cenderung mampu bekerja lebih stabil, fokus, dan produktif meskipun berada dalam tekanan kerja. Kondisi emosional yang terkelola dengan baik mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan mendukung pencapaian kinerja yang optimal, baik secara individu maupun dalam konteks kerja tim.

Adaptasi digitalisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi digital, menguasai keterampilan teknologi, serta memiliki pola pikir digital yang adaptif mempermudah proses kerja, meningkatkan kecepatan dan ketepatan penyelesaian tugas, serta mengurangi kesalahan administratif. Pemanfaatan teknologi digital secara optimal tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja individu, tetapi juga memperkuat efisiensi dan kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, *work-life balance* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi fisik dan psikologis yang lebih baik, tingkat stres yang lebih rendah, serta semangat kerja yang lebih tinggi. Keseimbangan tersebut membantu pegawai dalam mengatur waktu, menjaga

suasana hati, dan mempertahankan kualitas kinerja secara konsisten dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Jika ditinjau dari keseluruhan hasil pengujian model struktural, adaptasi digitalisasi muncul sebagai variabel dengan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, yang tercermin dari nilai koefisien jalur tertinggi dibandingkan variabel lainnya. Selanjutnya, kecerdasan emosional memberikan kontribusi yang kuat dalam mendukung stabilitas dan kualitas kinerja, sementara *work-life balance* tetap berperan signifikan meskipun memiliki pengaruh yang relatif lebih rendah. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai di Biro SDM Kantor Kementerian Agama Jakarta Pusat memerlukan perhatian yang seimbang terhadap penguatan kompetensi emosional, kesiapan dan keterampilan digital, serta kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja pegawai.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan kriteria yang berlaku. Namun demikian, masih terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan sebagai bahan evaluasi serta masukan bagi penelitian selanjutnya.

Penelitian ini hanya berfokus pada lingkup Pegawai di Biro SDM pada Kantor Kementerian Agama Jakarta Pusat sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi untuk menggambarkan kondisi organisasi atau sektor lain secara lebih luas. Penelitian ini juga hanya meneliti variabel kecerdasan emosional, adaptasi digitalisasi dan work life balance terhadap kinerja pegawai di Biro SDM Kantor Kementerian Agama Jakarta Pusat.

5.3 Saran

Berdasarkan Kesimpulan yang telah dijabarkan maka penulis dapat memberikan saran terkait hasil penelitian sebagai berikut:

a) Saran Teoritis

Bagi akademisi dan penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti dan menguji variabel lain dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dimaksudkan untuk mengetahui berbagai faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai dalam perusahaan. Variabel lainnya tersebut seperti beban kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau motivasi dan berbagai variabel lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja

pegawai. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat dilakukan dengan jangkauan yang lebih luas serta jumlah sampel yang lebih besar agar diperoleh temuan yang lebih komprehensif, memiliki dampak yang lebih signifikan, dan memungkinkan generalisasi hasil secara optimal.

b) **Saran Praktis**

Peneliti memberikan saran kepada perusahaan agar lebih meningkatkan kecerdasan emosional pegawai melalui pelatihan pengelolaan emosi, penguatan empati, dan peningkatan komunikasi antarpegawai. Selanjutnya, dukungan bagi adaptasi digitalisasi perlu ditingkatkan melalui penyediaan pelatihan teknologi, sistem kerja berbasis digital yang terintegrasi, serta pendampingan terhadap pegawai yang membutuhkan penyesuaian. Selain itu, penting bagi organisasi untuk menjaga dan meningkatkan work life balance melalui kebijakan kerja yang fleksibel, perhatian pada kesehatan mental pegawai, serta penataan beban kerja yang proporsional. Optimalisasi ketiga aspek tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan dampak positif bagi pencapaian tujuan organisasi.