

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh *Emotional Intelligence* dan *Work-Life Balance* Terhadap kinerja anggota Kepolisian Resort (Polres) Bengkulu Utara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Emotional Intelligence* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Resort (Polres) Bengkulu Utara
2. *Work-Life Balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Resort (Polres) Bengkulu Utara
3. Secara bersama-sama *Emotional Intelligence* dan *Work-Life Balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Resort (Polres) Bengkulu Utara.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Dalam hasil penelitian variabel *Emotional Intelligence* indikator mengelola emosi (Saya merasa tidak selalu mampu memilih respons emosional yang tepat saat tertekan) memiliki rata-rata terendah yaitu 3.74. Hal ini disebabkan oleh masih rendahnya kemampuan pengendalian diri saat menghadapi tekanan, kurangnya pelatihan manajemen stres, serta tingginya intensitas tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh anggota Kepolisian Resort

(Polres) Bengkulu Utara. Tekanan situasi yang sering datang secara tiba-tiba dalam pelaksanaan tugas membuat individu kesulitan untuk berpikir jernih dan merespons secara emosional dengan tepat, sehingga memengaruhi efektivitas pengelolaan emosi dalam pekerjaan.

2. Dalam hasil penelitian variabel *Work-Life Balance* indikator keseimbangan keterlibatan (Saya belum yakin apakah keseimbangan waktu saya sudah ideal atau belum) memiliki rata-rata terendah yaitu 3.82. Hal ini disebabkan oleh tingginya tuntutan tugas dan tanggung jawab yang diemban, serta jam kerja yang tidak menentu pada anggota Kepolisian Resort (Polres) Bengkulu Utara. Kondisi tersebut menyebabkan para anggota kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan, keluarga, dan waktu untuk diri sendiri, sehingga menimbulkan ketidakpastian dalam menilai apakah waktu yang mereka alokasikan sudah seimbang atau belum.
3. Dalam hasil penelitian variabel kinerja indikator kualitas kerja (Saya sering mempertanyakan apakah standar kualitas saya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan) memiliki rata-rata terendah yaitu 3.71. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya umpan balik yang jelas dan terstruktur dari atasan, ketidakjelasan standar operasional prosedur (SOP), serta minimnya pelatihan dan evaluasi berkala yang membahas ekspektasi kinerja pada anggota Kepolisian Resort (Polres) Bengkulu Utara. Ketidakpastian tersebut membuat anggota kesulitan dalam menilai apakah kualitas kerja mereka telah sesuai dengan harapan institusi.