

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Studi ini dilakukan pada karyawan Kantor Bulog Wilayah Sumatera Barat untuk mengidentifikasi bagaimana *work-life balance* memengaruhi kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner secara langsung yang berisikan sekumpulan daftar pertanyaan tertulis yang peneliti berikan kepada responden Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 56 orang dan hasilnya dijadikan sebagai bahan penelitian. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan Microsoft Excel dan SmartPLS versi 4.1.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, berikut kesimpulan berdasarkan masing-masing hipotesis:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik karena mampu mengelola stres dengan baik, sehingga produktivitas meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-life balance* maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan.

2. Hasil penelitian menunjukkan *work-life balance* juga terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka merasa lebih puas dan termotivasi untuk bekerja lebih optimal, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-life balance* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat. hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan
4. Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan *work-life balance* dengan kinerja karyawan secara parsial. Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan akan semakin meningkat setelah dimediasi oleh kepuasan kerja.

## 5.2 Impikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting, baik bagi manajemen perusahaan, karyawan, maupun bidang akademik. Implikasi-implikasi ini terkait dengan kebijakan *work-life balance*, pengelolaan kepuasan kerja, dan peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Berikut adalah uraian implikasi yang lebih mendetail:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Bulog Kantor wilayah Sumatera Barat. Hal pertama yang ditekankan pada penelitian ini adalah *work-life*

*balance*. Indikator dengan rata rata jawaban terendah terdapat pada item WLB10 “Saya bisa secara rutin melakukan hal-hal yang menyenangkan di tengah kesibukan saya” yaitu sebesar 2,43. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat tampaknya karyawan merasa sulit melakukan kegiatan menyenangkan dikarenakan beban kerja yang banyak atau waktu yang dihabiskan lebih banyak untuk bekerja. Indikator ini bisa menjadi perhatian oleh Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat mengingat *work-life balance* merupakan hal penting untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat. Implikasinya adalah *work-life balance* erat kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan yang mana hal ini saling berkaitan. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja Karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat, karyawan yang merasa *work-life balance* yang seimbang memiliki kepuasan dalam bekerja yang tinggi juga. Oleh karena itu, penting bagi bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat untuk senantiasa memperhatikan kembali *work-life balance* karyawan ketika bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang signifikan pada Karyawan Bulog Kanwil Wilayah Sumatera Barat. implikasinya adalah karyawan Bulog Kantor Wilayah

Sumatera Barat yang memiliki KE 1 “Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan” yaitu sebesar 2,80. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kurany nyaman bekerja di perusahaan, sehingga hal ini bisa menjadi fokus Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat untuk meningkatkan kenyamanan bekerja di perusahaan seperti lingkungan kerja, budaya kerja dan hubungan sosial dilingkungan kerja.

4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediasi parsial dalam hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Bulog Sumatera Barat. Artinya, *work-life balance* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Mediasi parsial ini menunjukkan bahwa meskipun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan kinerja, dampaknya akan lebih kuat ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja memperkuat hubungan antara *work-life balance* dan kinerja. Hasil ini menegaskan bahwa keseimbangan hidup dan kerja yang baik tidak hanya berfungsi sebagai penunjang kesejahteraan karyawan tetapi juga berkontribusi langsung pada peningkatan performa organisasi melalui kinerja yang lebih baik. Temuan ini berimplikasi penting bagi kebijakan perusahaan, di mana strategi yang mendukung *work-life balance* dan kepuasan kerja karyawan sebaiknya diintegrasikan guna mengoptimalkan produktivitas dan efektivitas operasional di lingkungan kerja.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih belum sempurna dan memiliki sejumlah keterbatasan. Oleh karena itu, keterbatasan ini diharapkan dapat menjadi masukan dan perhatian bagi peneliti selanjutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sampel pada penelitian ini masih berskala kecil karena lebih berfokus pada karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat
2. Variabel dalam penelitian ini hanya membahas satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan satu variabel independen yaitu *work-life balance* dan satu variabel mediasi yaitu kepuasan kerja.
3. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dan pengumpulan data dengan kuisioner
4. Variabel pada penelitian ini menggunakan variabel mediasi

### 5.4 Rekomendasi Penelitian

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian, peneliti memiliki beberapa saran yang bisa dijadikan pedoman bagi peneliti dimasa yang akan datang, yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya lebih memperbanyak sampel agar data yang dihasilkan lebih luas cakupannya dan lebih akurat.
2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti Komitmen Organisasi,

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Pengembangan karir, dll sehingga cakupan dalam penelitian lebih luas dan mendalam

3. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan metode kualitatif yang menggunakan Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan lebih mendalam
4. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya, variabel moderasi dapat ditambahkan untuk memperdalam pemahaman mengenai hubungan antara *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

