

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *Work Life Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu *Work Life Balance* dan Motivasi Kerja, satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai, dan satu variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu metode pengumpulan data primer yang diperoleh dari responden yang ada yaitu pegawai Kanwil Kemenkumham Sumatera Barat.

Peneliti membagikan kuesioner kepada responden dengan menggunakan google form dan mengisi kuesioner secara langsung yang berisikan pernyataan-pernyataan tertulis. Penelitian ini melibatkan 174 responden yang merupakan keseluruhan karyawan yang ada pada Kanwil Kemenkumham Sumatera Barat dan hasil penyebaran tersebut dijadikan sebagai bahan penelitian. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *Microsoft Excel* dan *SmartPLS* versi 4.1.

Setelah melakukan pengujian dan diperoleh hasil analisis ketujuh hipotesis yang dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Barat. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik pengelolaan *work life balance* maka kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Barat akan mengalami peningkatan.

2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Barat. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Barat.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Barat. Hal ini menjelaskan bahwa semakin optimal pengelolaan *work life balance* oleh para pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Barat maka semakin meningkat kepuasan kerjanya.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Barat. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Barat maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
5. Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Barat. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Barat maka akan meningkat kinerja pegawainya.
6. Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Barat dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasinya. Hal

ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja berperan dalam memediasi hubungan antara *work life balance* dengan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Barat

7. Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Barat dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasinya. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja berperan dalam memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Barat.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan, didapatkan beberapa implikasi yang bermanfaat bagi pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Barat yaitu sebagai berikut :

1. Sesuai dengan hipotesis pertama yang menjelaskan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kemenkumham Sumatera Barat. Berdasarkan hal tersebut peneliti menyarankan kepada organisasi untuk memberikan perhatian lebih pada kebijakan *work-life balance* (WLB), seperti fleksibilitas waktu kerja, pemberian cuti, dan fasilitas yang mendukung kesejahteraan pegawai. Dengan menciptakan keseimbangan ini, pegawai akan lebih produktif dan mampu mencapai target kerja tanpa mengorbankan kehidupan pribadi mereka.
2. Sesuai dengan hipotesis ketiga yang menjelaskan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Wilayah Kemenkumham Sumatera Barat. Berdasarkan hal tersebut peneliti menyarankan organisasi untuk memastikan

bahwa beban kerja pegawai tidak berlebihan dan memungkinkan waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi mereka. Lingkungan kerja juga mendukung suasana kerja yang kondusif dan hubungan interpersonal yang baik, juga menjadi aspek penting yang harus diperhatikan.

3. Sesuai dengan hipotesis keempat yang menjelaskan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Wilayah Kemenkumham Sumatera Barat. Berdasarkan hal tersebut peneliti menyarankan organisasi untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memberikan penghargaan atas pencapaian mereka, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial dan memberikan umpan balik serta memastikan bahwa kebutuhan dasar pegawai terpenuhi melalui gaji yang adil dan fasilitas kerja yang memadai.
4. Sesuai dengan hipotesis kelima yang menjelaskan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kemenkumham Sumatera Barat. Berdasarkan hal tersebut peneliti menyarankan organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan kondisi kerja, pemberian penghargaan yang adil, dan peningkatan komunikasi antara manajemen dan pegawai. Dengan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, organisasi dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan loyalitas pegawai.
5. Sesuai dengan hipotesis keenam yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kemenkumham Sumatera Barat. Berdasarkan hal tersebut peneliti menyarankan organisasi untuk menegaskan kebijakan tentang WLB harus diprioritaskan karena tidak hanya berdampak langsung pada kinerja tetapi juga memengaruhi kepuasan pegawai yang pada akhirnya meningkatkan

produktivitas, serta perusahaan harus terus memantau tingkat keseimbangan kerja-kehidupan melalui survei rutin atau dialog dengan pegawai.

6. Sesuai dengan hipotesis ketujuh yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kemenkumham Sumatera Barat. Berdasarkan hal tersebut peneliti menyarankan organisasi untuk perlu memastikan bahwa kebijakan yang dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja juga memperhitungkan dampaknya terhadap kepuasan kerja dan memberikan tantangan yang sesuai, pengakuan atas kontribusi, dan penghargaan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan secara bersamaan, yang pada akhirnya mendorong kinerja yang lebih baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Setelah penelitian dilakukan, maka peneliti dapat mengetahui bahwa terdapat keterbatasan pada penelitian yang dilakukan dan hasil temuan yang tidak sempurna. Keterbatasan tersebut sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Barat sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan
2. Variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada pengembangan dua variabel independen yaitu *work life balance* dan motivasi kerja, satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai, dan satu variabel mediasi yaitu kepuasan kerja.
3. Populasi dalam penelitian ini tidak dikhususkan pada departemen tertentu sehingga sulit untuk memberikan analisa berdasarkan pekerjaan yang responden lakukan.

5.4 Saran Penelitian Masa Datang

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan objek yang diteliti tidak hanya terbatas pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Barat namun juga dapat meneliti jenis instansi lainnya yang memiliki fenomena serupa.
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), iklim organisasi, pelatihan dan pengembangan, dan kepemimpinan organisasional.
3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat lebih memperbanyak jumlah sampel agar data yang dihasilkan lebih akurat.

