

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan model *Structural Equation Modeling* (SEM) AMOS yang telah dilakukan dalam penelitian “ Pengaruh *Work Life Balance* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik.
3. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.
4. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika karyawan memiliki dorongan internal dan eksternal untuk bekerja, maka rasa puas terhadap pekerjaan juga meningkat.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingginya kepuasan kerja dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.
6. *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

7. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam menjembatani hubungan antara motivasi dan kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang telah diidentifikasi, berikut saran yang dapat diberikan:

1. Perusahaan
 - a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *work life balance* pernyataan dari hasil kuesioner pada variabel mengenai nilai yang paling rendah terkait waktu. Maka peneliti memberikan saran untuk meningkatkan kinerja yaitu menerapkan waktu kerja yang fleksibel, pelatihan manajemen waktu dan membantu karyawan mengatur waktu prioritas secara efektif.
 - b. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel motivasi pernyataan dari hasil kuesioner pada variabel mengenai nilai yang paling rendah terkait aktualisasi diri. Maka peneliti memberikan saran untuk meningkatkan kinerja yaitu adanya program pelatihan dan sistem penghargaan agar karyawan bisa terus berkembang.
 - c. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja pernyataan dari hasil kuesioner pada variabel mengenai nilai yang paling rendah terkait kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Maka peneliti memberikan saran untuk meningkatkan kinerja yaitu perusahaan memberikan kesempatan rotasi dan pengembangan lintas fungsi agar karyawan dapat bekerja dengan posisi yang tepat.
2. Untuk penelitian selanjutnya:
 - Menambah jumlah dan variasi responden agar hasil penelitian lebih general dan representatif.