Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi besarnya dampak work-life balance dan kepuasan kerja terhadap tingkat kebahagiaan pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian, dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir. Berdasarkan kalkulasi analisis deskriptif, variabel work-life balance, kepuasan kerja, maupun kebahagiaan pegawai secara keseluruhan teridentifikasi berada pada klasifikasi yang baik. Temuan ini mengindikasikan kemampuan para pegawai dalam menyelaraskan urusan personal dengan beban kerja, disertai adanya persepsi positif terhadap kondisi operasional serta tingkat kesejahteraan psikologis yang memadai sewaktu menjalankan tugas-tugas organisasi. Hasil analisis mengungkapkan bahwa work-life balance tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kebahagiaan pegawai. Hal ini mengisyaratkan bahwa dalam konteks instansi ini, keseimbangan antara ranah personal dan ranah kerja belum menjadi determinan utama yang mengintervensi kebahagiaan aparatur secara langsung. Walaupun demikian, secara teoretis elemen work-life balance tetap memegang peranan krusial sebagai fondasi dalam membangun iklim kerja yang kondusif dan sehat, meskipun pengaruh linier langsungnya tidak terbukti secara statistik pada studi ini.Di sisi lain, kepuasan kerja terkonfirmasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kebahagiaan pegawai. Fenomena ini membuktikan bahwa aspek-aspek seperti kelayakan kompensasi, interaksi interpersonal yang harmonis, efektivitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

komunikasi internal, hingga kejelasan prospek pengembangan karier merupakan pendorong utama dalam mendongkrak kebahagiaan kerja. Temuan ini memperkuat kesimpulan riset terdahulu yang menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel prediktor dominan bagi kebahagiaan individu di tempat kerja (Haar et al., 2014; Walga, 2018), sekaligus menandai tercapainya tujuan penelitian yang menguji pengaruh kepuasan kerja tersebut.Selanjutnya, pengujian secara simultan mengonfirmasi bahwa work-life balance dan kepuasan kerja secara kolektif berimplikasi signifikan terhadap kebahagiaan pegawai. Kendati demikian, angka koefisien determinasi (R2) yang dihasilkan tergolong rendah, yakni sebesar 17,3%. Artinya, mayoritas variasi kebahagiaan pegawai ditentukan oleh determinan lain di luar cakupan model estimasi ini.

Kondisi tersebut menandaskan bahwa kebahagiaan di lingkungan kerja merupakan fenomena kompleks dan multidimensional yang tidak terbatas pada faktor keseimbangan jam kerja dan kepuasan semata, melainkan turut dipengaruhi oleh variabel eksogen lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, ketersediaan fasilitas lingkungan kerja, serta dinamika psikologis individu.Secara komprehensif, investigasi ini memberikan implikasi teoritis bagi pengembangan bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait analisis determinan kebahagiaan pegawai pada instansi pemerintah daerah. Novelty atau kebaruan dari kajian ini berakar pada spesifisitas objek penelitian serta hadirnya temuan empiris bahwa kepuasan kerja memiliki peran jauh lebih dominan ketimbang work-life balance dalam menentukan kebahagiaan pegawai. Oleh karena itu, hasil riset ini tidak hanya memberikan kontribusi akademis sebagai rujukan literatur

mendatang, tetapi juga menyajikan rekomendasi praktis bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan strategi organisasi yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan dan kebahagiaan aparatur

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi instansi (Diskominfo Indragiri Hilir)

   Disarankan untuk lebih meningkatkan faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja pegawai, seperti pemberian kompensasi yang adil, peluang promosi yang transparan, hubungan kerja yang harmonis, serta komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan, karena terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kebahagiaan pegawai.

2. Bagi pengambil kebijakan

   Perlu mempertimbangkan penguatan kebijakan terkait *work life balance*, seperti fleksibilitas kerja, pengaturan beban kerja yang lebih proporsional, serta dukungan terhadap kebutuhan pribadi pegawai, agar ke depan variabel ini dapat memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap kebahagiaan pegawai.

3. Bagi pegawai sendiri

   Pegawai dianjurkan untuk aktif dalam menjaga kesejahteraan pribadi dengan menerapkan komunikasi yang baik, memelihara keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta terus mengembangkan kompetensi dan motivasi diri. Langkah-langkah ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mendukung kebahagiaan dan produktivitas di lingkungan kerja.

4. Bagi peneliti selanjutnya

   Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kebahagiaan pegawai, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, stres kerja dan kesejahteraan psikologis, mengingat nilai koefisien determinasi masih rendah. Selain itu, dapat menggunakan metode analisis yang lebih kompleks seperti SEM untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri