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 I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era modern yang mana serba AI,manusia dituntut untuk lebih kompeten,siap menghadapi dan mengendalikan kecanggihan teknologi sekarang ini,namun dikarna kan banyak tuntutan pekerjaan manusia cendrung mengalami stress kerja sehingga menurunkan kinerja karyawan serta mengurangi kepuasan kerja. Masalah ini sangat penting bagi suatu perusahaan maupun organisasi,karena Sumber Daya Manusia atau SDM adalah faktor penting dalam berjalannya suatu organisasi untuk mewujudkan tujuan awal organisasi Proses melaksanakan pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan adalah ukuran karyawan yang memiliki kinerja yang baik. penilaian kinerja adalah alat yang berguna tidak hanya untuk mengevaluasi pekerjaan karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan (Yandra Rivaldo, 2020)

Peraturan Gubernur Riau Nomor 20 Tahun 2015 & Peraturan Gurbernur Riau Nomor 59 Tahun 2019 Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau pada dasarnya hadir untuk memastikan koperasi dan pelaku usaha kecil menengah di daerah dapat tumbuh dan berkembang dengan baik. Peran utama dinas ini adalah merumuskan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan daerah, melaksanakan program-program yang mendukung perkembangan koperasi, sekaligus memberikan pendampingan serta fasilitasi

bagi para pelaku usaha. Tidak hanya berhenti di situ, dinas juga bertugas mengoordinasikan kerja sama dengan berbagai pihak, melakukan pembinaan, serta mengawasi jalannya kegiatan koperasi agar tetap sehat dan sesuai aturan. Setiap program yang dijalankan senantiasa dipantau, dievaluasi, dan dilaporkan kembali kepada pemerintah daerah sebagai bentuk pertanggungjawaban. Lebih jauh, dinas juga siap melaksanakan tugas tambahan dari Gubernur apabila dibutuhkan, sehingga kehadirannya benar-benar menjadi motor penggerak bagi penguatan ekonomi kerakyatan di Riau.

Setiap pekerja tentu ingin bekerja dengan sangat baik, akan tetapi disaat yang sama juga ingin memiliki waktu untuk diri sendiri dan kehidupan diluar kantor atau disebut *Work Life Balance*. Ketika seseorang memiliki *work life balance* yang stabil, mereka akan merasa bersamangat dan tidak cepat merasa bosan,lelah dan tertekan, Kondisi ini menumbuhkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Saina (2016) menunjukkan bahwa keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi *work life balance* merujuk pada harmoni antara hidup profesional dan personal seseorang. Keselarasan ini merupakan elemen penting yang dapat membantu meningkatkan kinerja di tempat kerja. Pelaksanaan program keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di perusahaan diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mendorong semangat dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab terhadap organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Universitas Islam Indragiri
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.

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

Istilah *work life balance* pertama kali dikenal di Inggris pada akhir tahun 1970-an untuk menggambarkan keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupan pribadi individu itu sendiri (Ramya, 2014). Dundas mendefinisikan *work life balance* sebagai pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata, dan rekreasi (Tumbel et al., 2017).

Keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi mencerminkan kecakapan seseorang dalam membagi perhatian secara seimbang, baik untuk tuntutan karier maupun kepentingan keluarga (Schermerhorn, dalam Ramadhani; Made & Ganapathi, 2016).Di era sekarang ini perusahaan semakin menawarkan fleksibilitas kerja sebagai upaya mendukung keseimbangan kehidupan kerja. Dalam penilitian ini penulis melaksanakan penilitian Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) di Tembilahan kota, Kab.indragiri hilir, Riau.

Bagi mereka, keseimbangan kehidupan dan kerja tidak hanya sebatas membagi waktu, tetapi juga mencakup fleksibilitas untuk menyalurkan minat pribadi, menjaga kesehatan mental dan fisik, serta tetap memiliki waktu untuk kehidupan sosial di luar pekerjaan (Reddy et al., 2024). Menurut Metin & Asli (2018), kinerja merupakan bentuk realisasi dari pencapaian visi dan misi perusahaan dan bisa menjadi alat ukur untuk setiap individu, kelompok, maupun unit kerja agar bisa mencapai atau bahkan melebihi target produksi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Hasil kerja karyawan, baik secara kualitas

maupun kuantitas, merupakan gambaran dari kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas sesuai standar dan tanggung jawab yang ditetapkan perusahaan (Andriyani & Surjanti, 2017). Lebih lanjut, pencapaian target bersama antara perusahaan dan individu sangat bergantung pada bagaimana karyawan mengeksekusi peran dan tugasnya secara efektif (Mendis & Weerakkody, 2017). Penilaian terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pengukuran kuantitas produktivitas. Hal ini penting untuk menjamin bahwa seluruh operasional pekerjaan mampu diselesaikan secara efisien tanpa mengesampingkan mutu yang telah ditetapkan perusahaan (Ardiansyah & Surjanti, 2020).

Selain Kualitas dan Kuantitas, Ketepatan waktu telah terbukti menjadi tolak ukur esensial dalam menilai kinerja karyawan, dan Dinas Koperasi telah menunjukkan capaian signifikan, dengan tingkat akurasi waktu mencapai kurang lebih 80%. Angka ini merefleksikan kedisiplinan yang patut diacungi jempol. Meskipun demikian, keberadaan kesenjangan dalam 20% sisa kinerja tersebut mengindikasikan bahwa tolok ukur ini belum sepenuhnya terpenuhi. Kesenjangan ini menuntut analisis lebih mendalam dan tindakan korektif strategis untuk memastikan efisiensi kerja dapat dimaksimalkan, sehingga standar kinerja yang optimal dapat dicapai secara menyeluruh. Keseimbangan antara ranah personal dan profesional memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pengelolaan tingkat keterlibatan yang stabil (Aliya dkk., 2020). Adapun kepuasan kerja itu sendiri manifestasi dari respon emosional positif individu yang bersumber dari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Universitas Islam Indragiri
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.

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

penilaian komprehensif atas pekerjaannya (Asari, 2022).Kepuasan kerja juga digambarkan sebagai ungkapan individu mengenai tingkat. Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir (DKUKMPP) adalah perangkat daerah di tingkat provinsi, kabupaten, atau kota yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang koperasi serta usaha kecil dan menengah (UKM) dan lain-lain **.** Instansi ini berperan sebagai regulator dan fasilitator utama untuk membina, memberdayakan, dan mengembangkan koperasi dan pelaku UKM di wilayahnya.

Fungsi utamanya mencakup pemberian izin usaha simpan pinjam, pengawasan, pelatihan keterampilan, penyediaan fasilitas pemasaran, serta peningkatan akses permodalan dan digitalisasi bagi UMKM, dengan tujuan utama meningkatkan kesejahteraan anggota koperasi dan pelaku usaha lokal. Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Tembilahan, atau yang dikenal sebagai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir (DKUKMPP) Kabupaten Indragiri Hilir (INHIL), merupakan perangkat daerah pemerintah kabupaten yang memiliki tugas pokok untuk melaksanakan urusan pemerintahan di bidang koperasi serta usaha kecil dan menengah di wilayah INHIL. Fungsi utama dinas ini mencakup perumusan kebijakan teknis, koordinasi, penyelenggaraan, pembinaan, pengarahan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan koperasi dan UMKM di Tembilahan.

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

Berikut data Karyawan pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Indragiri Hilir, yaitu :

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan

No	Jumlah Pegawai		jenis kelamin	
	ASN	Honor	L	P
1	24			P
2	14		L	
Total	38			

Sumber : Dinas Koperasi dan UKM berdasarkan, 2026

Kesejahteraan individu dalam lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh proporsi beban tugas serta jenis aktivitas yang mereka tanggung (Saragih, 2020). kepuasan kerja adalah campuran dari karakteristik pekerjaan, lingkungan, dan sifat dan perasaan pribadi yang dinamis dan, bergantung pada unsur-unsur seperti perubahan rekan kerja, pengawasan, atau struktur organisasi, dapat berubah seiring waktu (Barnett, 2017). Kepuasan kerja mencerminkan orientasi afektif individu terhadap tugasnya, yang dinilai dari perbandingan antara tingkat pengakuan dari organisasi dan ekspektasi penghargaan yang diharapkan karyawan (Muafi, 2019). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Yandra Rivaldo, 2020).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian menyeluruh pada latar belakang penelitian ini,Dalam mempermudah proses pengambilan data yang yang akan di analisa, maka masalah harus di ketahui dan dirumuskan dengan jelas. Berdasarkan uraian

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

diatas, peneliti mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

a. Mendeskripsikan pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi ?
b. Bagaimana Pengaruh *work life balance* terhadap Kepuasan Kerja ?
c. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan ?
d. Bagaimana Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja ?

1.3 TUJUAN DAN MANFAATAN PENELITIAN

1.3.1 TUJUAN PENELITIAN

Secara keseluruhan penelitian ini bertujuan untuk berusaha menyelesaikan masalah penelitian secara deskriptif, serta berusaha menemukan fakta baru dari pengetahuan secara eksploratif, Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Untuk mendeskripsikan pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi.
b. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap Kepuasan Kerja
c. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan karyawan terhadap Kinerja Karyawan
d. Untuk menganalisis Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja

1.3.1 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian adalah sebuah pernyataan definitif yang menguraikan secara terperinci mengenai kontribusi nyata yang dihasilkan oleh

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

proses dan hasil akhir dari suatu studi ilmiah. Bagian ini berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan temuan abstrak di ruang akademik dengan implikasi konkret di dunia nyata. Terdapat dua manfaat penelitian ini yaitu: Manfaat Teoritis dan Manfaat Praktis. Kedua Manfaat penelitian diuraikan sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Adapun diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dalam pengembangan Ilmu Manajemen. Khususnya yang terkait dengan *Work life balance*, Kepuasan Kerja dan kinerja manajerial

b. Manfaat Praktis

hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir (DKUKMPP) Indragiri hilir dalam menentukan kebijakan serta pengambilan keputusan dan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan yang substantif bagi Kepala Dinas dan jajaran manajemen, diharapkan ini dapat memberikan perspektif baru dalam merumuskan kebijakan SDM, menekankan bahwa upaya menjaga *Work Life Balance* bukan hanya *benefit* tambahan, melainkan sebuah kebutuhan dasar untuk menciptakan lingkungan kerja yang penuh motivasi, loyalitas, dan produktivitas berkelanjutandan motivasi pelayanan publik di Kabupaten Indragiri Hilir.

1.4 SISTIMATIKA PENULISAN

Untuk mengetahui bagian-bagian yang akan dibahas dan mempermudah pemahaman dalam penulisan ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan.

Penulis akan menyajikan pembahasan dalam tiga bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan dan menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan dan menguraikan tentang landasan-landasan teori yang mendukung pembahasan skripsi, kerangka pemikiran, hipotesis, dan variabel penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengolahan data, dan analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan tentang sejarah singkat dan gambaran umum perusahaan serta visi dan misi perusahaan.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan hasil dari penelitian dan pembahasan yang meliputi jawaban atas permasalahan yang dikemukakan yang berisi perhitungan dan analisis menggunakan EVA dan MVA.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini adalah bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dari hasil analisis penelitian dan saran yang dapat diberikan berkaitan dengan masalah yang diteliti atau dianalisis

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

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

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