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

Berdasarkan hasil penelitian,pembahasan dan pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan 38 orang yang dijadikan sempel dan Setelah di olah tentang Pengaruh *work life balalnce* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja pada Dinas Koperasi, Usaha kecil dan Menengah, Perdagangan dan perindustrian Kabupaten Indragiri hilir. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

a. *Work Life Balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan
   Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan belum mampu secara langsung meningkatkan kinerja karyawan.
b. *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja artinya semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.
c. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
   Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.
d. Kepuasan Kerja mampu memediasi secara penuh (full mediation) pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.

Artinya, *Work Life Balance* tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, tetapi melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel perantara, Hal ini

menunjukkan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan, tetapi melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel perantara. Dengan kata lain, peningkatan *Work Life Balance* akan meningkatkan Kepuasan Kerja terlebih dahulu, yang kemudian berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan penelitian maka dapat diambil aran yang dapat bagi dipergunakan sebagai bahan pertimbangan peneliti yang akan datang dan sebagai bahan pertimbangan oleh Dinas Koperasi, Usaha kecil dan Menengah, Perdagangan dan perindustrianKabupaten Indragiri hilir. maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

a. Penulis menyarankan agar instansi dapat lebih memperhatikan penerapan *Work Life Balance* bagi karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pengaturan beban kerja yang proporsional, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Dengan adanya perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja tersebut, diharapkan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan.

b. Berdasarkan hasil penelitian, masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya merasa puas terhadap jenis tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, instansi diharapkan dapat melakukan evaluasi terhadap pembagian tugas kerja agar lebih sesuai dengan kemampuan dan kompetensi karyawan. Dengan penyesuaian tersebut, karyawan diharapkan

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

dapat bekerja dengan lebih nyaman dan optimal.

c. Penulis menyarankan beberapa hal yang dapat menjadi perhatian untuk peningkatan kinerja karyawan ke depan. yaitu membangun suasana kerja yang terbuka dan partisipatif, sehingga pegawai merasa lebih leluasa dalam menyampaikan gagasan maupun masukan yang konstruktif bagi kemajuan tim.

d. Penelitian selanjutnya menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi Kinerja Karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Selain itu, penggunaan jumlah sampel yang lebih besar serta objek penelitian yang berbeda diharapkan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih luas dan mendalam.

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