

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Cirebon. Berdasarkan perumusan masalah dan analisis hipotesis dengan menggunakan model regresi linear berganda, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Variabel *Work-Life Balance* ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai
- b. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai
- c. Variabel *Work-Life Balance* ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa rekomendasi saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian mendatang dalam yaitu sebagai berikut:

1. Bagi lembaga Perbaikan Implementasi *Work-Life Balance*: Mengingat *Work-Life Balance* memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, disarankan agar DPMD mengevaluasi kembali kebijakan yang berkaitan dengan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat dilakukan melalui penyesuaian beban kerja, pemberian fleksibilitas waktu kerja, serta memperhatikan kebutuhan keluarga pegawai agar tidak menimbulkan konflik peran.
2. DPMD perlu memberikan penghargaan atau apresiasi atas kinerja pegawai secara rutin, baik dalam bentuk formal maupun informal. Selain itu,

perhatian terhadap kesejahteraan pegawai seperti tunjangan, fasilitas kerja, serta lingkungan kerja yang sehat dan suportif harus menjadi prioritas.

3. Untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan produktif, DPMD disarankan membangun budaya organisasi yang terbuka, partisipatif, dan komunikatif. Program pelatihan seperti manajemen stres, pengembangan kerja sama tim, dan komunikasi efektif dapat memperkuat budaya tersebut.
4. Lembaga perlu melakukan evaluasi rutin terhadap kebijakan-kebijakan yang diterapkan, agar strategi manajemen SDM senantiasa relevan dan responsif terhadap dinamika kerja pegawai.
5. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel utama (Work-Life Balance, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja). Penelitian lanjutan disarankan menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, budaya kerja, serta mempertimbangkan variabel moderasi atau intervening.
6. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam, mahasiswa dapat menggunakan pendekatan kualitatif seperti wawancara mendalam atau diskusi kelompok terfokus (FGD), sehingga mampu menggali aspek psikologis yang tidak tertangkap oleh survei kuantitatif.
7. Mahasiswa juga dapat mempertimbangkan untuk meneliti perubahan kebijakan organisasi seiring waktu, serta dampaknya terhadap pegawai, agar hasil penelitian lebih kontekstual dan aplikatif.