

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan tentang seluruh hasil kesimpulan dari apa yang dibahas pada bab sebelumnya. Pembahasannya meliputi kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan dalam penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya. Tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan *work life balance* terhadap komitmen organisasi dengan dimediasi kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada tenaga kesehatan yang bekerja di UPTD Puskesmas Batu Basa dengan jumlah responden sebanyak 35 responden. Setelah kuesioner dikembalikan data yang didapat diolah menggunakan software Microsoft Excel dan SmartPLS 4.0.

5.1 Kesimpulan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu stres kerja, *work life balance*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan objek penelitian tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Batu Basa. Data ini diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada responden, adapun dalam pengukuran variabel pada penelitian ini yaitu: 10 item pernyataan untuk variabel stres kerja, 14 item pernyataan variabel *work life balance*, 10 item pernyataan komitmen organisasi dan 15 item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja. Setelah itu, data yang didapatkan diolah dengan software SmartPLS 4.0.

Dari tujuh hipotesis yang diajukan dari hasil analisis yang telah dilakukan ada tiga hipotesis yang diterima dan empat yang ditolak. Berdasarkan hasil yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan:

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Batu Basa. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami tenaga kesehatan maka komitmen organisasinya menurun begitu pula sebaliknya dan juga stres kerja tidak cukup mempengaruhi komitmen organisasi secara langsung pada tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Batu Basa.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Batu Basa. Dapat diartikan semakin tinggi stres kerja yang terjadi pada tenaga kesehatan maka kepuasan kerja menurun pada tenaga kesehatan dan juga stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung pada tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Batu Basa.
3. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Batu Basa. Dapat diartikan semakin tinggi *work life balance* pada tenaga kesehatan maka komitmen organisasinya juga semakin meningkat dan *work life balance* mempengaruhi komitmen organisasi secara langsung pada tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Batu Basa.
4. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Batu Basa. Dapat diartikan semakin tinggi *work life balance* yang terjadi pada tenaga kesehatan maka kepuasannya

juga meningkat dan *work life balance* mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung pada tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Batu Basa.

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Batu Basa. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin meningkat komitmen organisasi pada tenaga kesehatan dan juga kepuasan kerja tidak cukup mempengaruhi komitmen organisasi secara langsung pada tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Batu Basa.
6. Tidak terdapat efek mediasi kepuasan kerja antara hubungan stres kerja dengan komitmen organisasi pada tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Batu Basa. Hal ini dapat diartikan bahwa pada penelitian ini kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel mediasi dalam hubungan secara tidak langsung antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada tenaga kesehatan.
7. Tidak terdapat efek mediasi kepuasan kerja antara hubungan *work life balance* dengan komitmen organisasi pada tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Batu Basa. Hal ini dapat diartikan bahwa pada penelitian ini kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel mediasi dalam hubungan secara tidak langsung antara *work life balance* dengan komitmen organisasi pada tenaga kesehatan.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi penting bagi UPTD Puskesmas Batu Basa. Berikut adalah jabaran dari implikasi yang didapatkan:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Batu Basa cukup tinggi walaupun tidak dapat memberikan pengaruh nyata terhadap menurunnya komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian indikator yang penting untuk diperhatikan adalah mengenai pekerjaan yang diberikan mendesak yang membuat tenaga kesehatan menyelesaikannya terburu-buru, dimana secara keseluruhan tenaga kesehatan merasa dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu cepat sehingga puskesmas perlu memperhatikan waktu dan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan tenaga kesehatan. Terbatasnya jumlah tenaga kesehatan dan adanya pelimpahan wewenang di UPTD Puskesmas Batu Basa membuat tenaga kesehatan melakukan pekerjaan secara cepat dan tidak maksimal dalam mengerjakannya, pihak manajemen bisa melakukan upaya penambahan tenaga kesehatan terutama dokter umum, dokter gigi, bidan dan perawat, mengadakan sosialisasi terkait manajemen kerja pekerjaan masing-masing tenaga kesehatan agar tenaga kesehatan tersebut bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan meminimalisir pelimpahan wewenang serta penambahan fasilitas-fasilitas penunjang pekerjaan tenaga kesehatan yang belum ada sebelumnya maupun yang sudah ada tetapi masih dirasa sangat kurang agar tenaga kesehatan bekerja secara maksimal dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Maka dari itu supaya stres

kerja tidak meningkat dan tetap perlu diperhatikan serta dikelola dengan baik agar tidak terjadi stres yang berlebihan.

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Batu Basa telah memiliki *work life balance* yang tinggi akan tetapi masih ada tenaga kesehatan yang masih merasa belum cukup melakukan kegiatan pribadinya. Maka pihak UPTD Puskesmas Batu Basa dapat memberikan perintah ke tenaga kesehatannya sesuai jam kerjanya atau tidak memberikan perintah yang mendadak dan mengadakan sosialisasi tentang bagaimana menjalankan *work life balance* dengan benar, mengadakan kegiatan *outbound* atau *family gathering* untuk menyegarkan pikiran dan memperlancar hubungan kekeluargaan antara tenaga kesehatan dengan tenaga kesehatan lain beserta seluruh keluarganya, mengadakan *konseling* tentang *work life balance* kepada tenaga kesehatan dan juga melakukan survei internal mengenai *work life balance* agar dapat memantau kondisi tenaga kesehatan dalam lingkup pekerjaan dan kehidupan pribadi *Work life balance* ini bukan tentang pembagian waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi tapi tentang bagaimana menjalankan keduanya sekaligus yang saling beriringan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Batu Basa telah memiliki komitmen organisasi yang tinggi walaupun masih ada tenaga kesehatan yang kurang komitmennya pada puskesmas karena sebagian tenaga kesehatan menyadari bahwa dirinya sangat diperlukan dipuskesmas jadi tenaga kesehatan tersebut menganggap puskesmas yang membutuhkannya, hal ini termasuk menurunnya komitmen organisasi tenaga kesehatan. Maka dari itu untuk membentuk komitmen organisasi yang lebih baik perlu niat dan usaha yang nyata

untuk membina hubungan yang berorientasi ke masa depan dan memiliki ikatan yang kuat dengan puskesmas serta bersedia berkorban/berpihak pada puskesmas. Hal lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi adalah dengan mengadakan sosialisasi lebih mendalam tentang profil puskesmas, visi misi puskesmas dan melakukan pertemuan rutin yang melibatkan tenaga kesehatan dalam setiap kegiatan puskesmas baik didalam maupun diluar puskesmas. Tenaga kesehatan yang berkomitmen memiliki peluang untuk tetap mempertahankan dirinya di organisasi lebih tinggi ketimbang tenaga kesehatan yang tidak memiliki komitmen. Tenaga kesehatan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan dan loyalitas yang tinggi yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kesehatan UPTD Pukesmas Batu Basa telah memiliki kepuasan kerja yang tinggi namun kepuasan kerja pada tenaga kesehatan tentunya memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda pada umumnya tenaga kesehatan masih memiliki kepuasan kerja yang rendah dalam hal gaji/kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa puskesmas diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan seperti memberikan apresiasi dan pujian serta reward kepada tenaga kesehatan yang memberikan kontribusi lebih bagi puskesmas, memberikan gaji yang layak sesuai dengan aturan yang berlaku. Apabila puskesmas memperhatikan hal tersebut tenaga kesehatan akan merasa dihargai atas jerih payah dan usaha mereka.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Batu Basa, peneliti menyadari bahwa hasil yang didapatkan tidaklah sempurna dan memiliki keterbatasan yang mempengaruhi dari hasil yang diinginkan. Oleh sebab itu, diharapkan keterbatasan ini dapat dipertimbangkan untuk penelitian yang akan datang. Berikut beberapa keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Objek penelitian hanya dilakukan kepada tenaga kesehatan yang bekerja di UPTD Puskesmas Batu Basa yang hanya berjumlah 35 orang.
2. Variabel yang digunakan hanya stres kerja, *work life balance*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.
3. Ruang Lingkup penelitian ini hanya di UPTD Puskesmas Batu Basa yang bisa dikatakan ruang lingkup yang kecil

5.4 Saran Penelitian

Setelah melihat dari hasil penelitian, kesimpulan dan keterbatasan penelitian ini terdapat beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan objek penelitian seperti tenaga penunjang kesehatan, sukarelawan atau semua pegawai agar mendapatkan gambaran kondisi seluruh pegawai yang bekerja di UPTD Puskesmas tersebut.
2. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel dengan tujuan hasil yang didapatkan lebih baik, seperti beban kerja, kelelahan kerja, lingkungan

kerja, disiplin kerja, *work conflict family*, *quality of work life*, *leadership*, kinerja dan disonansi emosional.

3. Penelitian yang selanjutnya agar dapat melakukan penelitian pada Instansi kesehatan yang lebih besar atau instansi yang lain seperti rumah sakit, kantor pemerintahan, perusahaan, dan sebagainya.

