

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Pada penelitian ini memiliki 4 (empat) variabel utama yaitu *work life balance* (X1) sebagai variabel independen, kebahagiaan di tempat kerja (X2) sebagai variabel independen, komitmen organisasional (X3) sebagai variabel independen, dan *organizational citizenship behavior* (Y) sebagai variabel dependen. Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung pada objek penelitian dan juga penyebaran secara *online* melalui *Google Form* yang dikirimkan kepada responden, yakni kepada 103 tenaga kesehatan di Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat yang menjadi responden. Tingkat pengisian kuesioner adalah 100% yang berarti seluruh responden ikut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner pada penelitian ini. Selanjutnya data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak *Microsoft Excel* dan *SmartPLS 4.0* guna menguji pengaruh antar variabel dalam model penelitian ini.

Pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut. Pertama, hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat keseimbangan kerja atau *work life balance* dalam konteks penelitian ini mampu secara langsung mendorong perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga kesehatan pada Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

Selanjutnya hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa Kebahagiaan di Tempat Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Ini berarti bahwa tingkat kebahagiaan di tempat kerja yang baik dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* tenaga kesehatan pada Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Dan Hasil hipotesis yang terakhir, yakni hipotesis ketiga menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh atau berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya, rasa tingkat komitmen organisasional tenaga kesehatan pada Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat tidak mendorong tindakan *organizational citizenship behavior* pada tempat kerja tersebut.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa temuan implikasi penting bagi Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat, terutama bagi pemimpin untuk dapat dijadikan sebagai acuan, karena ditemukannya pengaruh positif dan negatif antara variabel, diantaranya sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini mengindikasikan bahwa pentingnya *work life balance* bagi tenaga kesehatan Puskesmas Sungai Aur. Berdasarkan analisis deskriptif variabel *work life balance* terlihat skor nilai terendah pada WLB8 “Pekerjaan saya berdampak positif pada suasana hati di rumah” menunjukkan skor 3,990 yang menandakan bahwa pada item pernyataan ini responden secara relatif kurang merasakan dampak positif pekerjaan terhadap suasana hati mereka di rumah. Pimpinan dan manajemen

Puskesmas Sungai Aur perlu berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tenaga kesehatan. Implikasi kebijakan Puskesmas Sungai Aur adalah perlunya memperhatikan aspek keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dengan menyediakan dukungan yang memadai, seperti program kesejahteraan tenaga kesehatan (*employee well-being programs*), fleksibilitas kerja, atau konseling psikologis. Dengan terciptanya suasana kerja yang lebih positif dan mendukung, maka dampak negatif pekerjaan terhadap suasana hati di rumah dapat diminimalkan, serta komitmen dan loyalitas tenaga kesehatan terhadap organisasi pun dapat ditingkatkan. Dengan meningkatnya *work life balance*, diharapkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) seperti membantu rekan kerja secara sukarela, dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi juga akan meningkat.

2. Kebahagiaan di Tempat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan analisis deskriptif variabel kebahagiaan di tempat kerja terlihat skor nilai terendah pada KDK7 “Saya puas dengan kesempatan yang diberikan untuk menggunakan kemampuan saya” menunjukkan skor terendah 4,048 yang menandakan bahwa pada item pernyataan ini responden tidak sepenuhnya merasa puas dengan kesempatan yang diberikan untuk menggunakan kemampuan mereka di tempat kerjanya dan mengindikasikan bahwa responden kurang merasakan adanya peluang untuk mengembangkan kemampuan mereka. Manajemen Puskesmas Sungai Aur perlu fokus pada inisiatif yang dapat meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja tenaga kesehatan. Ini dapat

mencakup menciptakan suasana kerja yang positif dan suportif, dan Puskesmas Sungai Aur perlu merancang sistem manajemen kinerja dan pengembangan Sumber Daya Manusia yang memungkinkan tenaga kesehatan untuk menunjukkan dan mengembangkan kompetensinya, seperti dengan memberikan pelatihan lanjutan, pelibatan dalam proyek strategis, maupun rotasi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat ditingkatkan, dan potensi tenaga kesehatan dapat dimaksimalkan secara produktif bagi Puskesmas Sungai Aur agar terbentuknya peningkatan perilaku *organizational citizenship behavior* yang menguntungkan Puskesmas Sungai Aur.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan masih memiliki keterbatasan, sehingga hasilnya belum dapat dikatakan sempurna. Berdasarkan temuan penelitian, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dan dijadikan pertimbangan untuk penelitian di masa mendatang, diantaranya sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas hanya pada *work life balance*, kebahagiaan di tempat kerja, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior*. Maka daripada itu, diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan variabel yang digunakan untuk memberikan wawasan yang lebih komprehensif, misalnya dengan menggunakan variabel mediasi atau variabel moderasi pada penelitian ini.
2. Ukuran sampel dalam penelitian ini relatif kecil, yaitu hanya 103 responden. Maka sebaiknya diharapkan sampel yang lebih besar agar dapat

memberikan hasil yang lebih representatif serta meningkatkan generalisasi temuan penelitian terhadap populasi yang lebih luas.

3. Objek yang diteliti dalam penelitian ini hanya mencakup salah satu Puskesmas yang berada di Pasaman Barat, dimana mungkin ada perbedaan dengan Puskesmas lainnya di berbagai kota di Indonesia. Untuk penelitian selanjutnya dapat mencakup lebih banyak Puskesmas dengan lokasi lainnya untuk memperluas cakupan dan validitas hasil.

#### 5.4 Saran

Sebaiknya untuk penelitian mendatang, disarankan untuk menggunakan variabel mediasi atau variabel moderasi, seperti menjadikan komitmen organisasional menjadi variabel mediasi atau moderasinya. Selanjutnya mempertimbangkan untuk penambahan variabel lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Selain itu dapat juga menggunakan objek penelitian lain seperti bergerak di bidang pemerintahan atau industri. Dan peneliti selanjutnya juga dapat memperbanyak sampel agar data yang dihasilkan lebih luas cakupannya dan juga lebih akurat.