

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memiliki empat variabel utama yaitu *work life balance* (X1) sebagai variabel independen, lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen, komitmen organisasi (Z) sebagai variabel mediasi, dan loyalitas karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada objek penelitian yang menjadi respondennya yaitu karyawan Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Selain kuesioner yang diisi secara langsung, terdapat juga pengisian kuesioner secara digital yang mana melalui *google form* yang juga dikirimkan langsung kepada responden. Selanjutnya data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak *Microsoft Excel* dan *SmartPLS 4.0* dengan tujuan menguji hubungan antar variabel dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan pada 7 (tujuh) hipotesis yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, terdapat 6 (enam) hipotesis diterima dan 1 (satu) hipotesis ditolak. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan Puskesmas Sungai Aur

Kabupaten Pasaman Barat. Artinya, semakin seimbang *work life balance* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat loyalitas mereka terhadap Puskesmas.

2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Artinya, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh dan bukan faktor penting yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan Puskesmas.
3. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Artinya, semakin baik dan tinggi *work life balance* yang dirasakan karyawan dapat memperkuat serta meningkatkan komitmen karyawan terhadap Puskesmas.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang ada, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap Puskesmas.

5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas mereka terhadap Puskesmas.
6. *Work life balance* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berperan dalam memediasi hubungan antara *work life balance* dan loyalitas karyawan. Yang berarti bahwa hubungan positif antara *work life balance* dan loyalitas karyawan tercipta melalui peningkatan komitmen organisasi.
7. Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berperan dalam memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan loyalitas karyawan. Yang berarti bahwa hubungan positif antara lingkungan kerja yang baik dan loyalitas karyawan tercipta melalui peningkatan komitmen organisasi.

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, diantaranya sebagai berikut:

1. *Work life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *work life balance* yang lebih tinggi akan mendorong peningkatan loyalitas karyawan di Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Berdasarkan analisis deskriptif variabel *work life balance* terlihat skor nilai TCR terendah pada kode WLB7 yaitu “Pekerjaan saya memberikan energi untuk mengejar kegiatan penting di luar pekerjaan” dengan nilai skor 80,96%. Ini menandakan masih diperlukannya langkah untuk menjaga *work life balance* agar lebih kuat lagi, Puskesmas ini disarankan untuk memberikan fleksibilitas dalam jam kerja, sehingga karyawan memiliki cukup waktu untuk berpartisipasi dalam aktivitas di luar pekerjaan yang dirasa penting oleh karyawan. Selain itu, Puskesmas dapat juga mengimplementasikan program kesejahteraan yang menitikberatkan pada kesehatan fisik dan mental, seperti kegiatan olahraga rutin serta pelatihan manajemen stres. Langkah-langkah ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi karyawan untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang dianggap penting.

2. Lingkungan kerja adalah kondisi yang dihadapi oleh karyawan selama melaksanakan tugas yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Namun, penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Ini berarti lingkungan kerja tidak memiliki hubungan yang kuat dengan peningkatan loyalitas karyawan di Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Puskesmas ini sudah memberikan lingkungan kerja yang terbangun dengan baik, namun hal tersebut belum tentu menjadi faktor utama yang mendorong karyawan untuk loyal terhadap Puskesmas. Adanya indikasi lain bahwa terdapat faktor yang lebih dominan lainnya yang mempengaruhi loyalitas para karyawan, seperti gaji, gaya kepemimpinan, dan apresiasi. Berdasarkan analisis deskriptif variabel lingkungan kerja terlihat skor nilai TCR terendah pada kode LK3 yaitu “Tempat kerja bebas dari kebisingan dan tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja” dengan skor nilai 81,16%. Hal ini mengindikasikan bahwa Puskesmas perlu secara konsisten memperhatikan lingkungannya, seperti menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawan dengan meminimalisir suara kebisingan yang dianggap mengganggu. Selain itu, dapat juga dengan menyediakan fasilitas yang meningkatkan kenyamanan, misalnya dekorasi ruang yang tidak membatasi pergerakan dan tata warna yang memberi semangat kerja. Penting juga untuk menjaga hubungan yang harmonis, karena komunikasi yang buruk dapat menguras lebih banyak tenaga

dan waktu, sehingga menghambat terciptanya sistem kerja yang efisien dan efektif. Hal yang tidak kalah penting adalah perlunya penguatan pendekatan non-fisik seperti apresiasi kepada karyawan. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan loyalitas karyawan dapat terus meningkat.

3. Komitmen organisasi adalah dorongan kuat dari individu untuk tetap bertahan dalam sebuah organisasi serta menunjukkan loyalitas dan dedikasi total kepada organisasi dengan memperhatikan kemajuannya. Berdasarkan hasil penelitian komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Ini mengindikasikan bahwa Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat perlu memberikan arahan strategis dan visi yang jelas guna membangun komitmen dalam semangat kerja keras serta menciptakan tantangan baru yang memotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, loyalitas para karyawan juga akan menjadi optimal dan meningkat. Berdasarkan analisis deskriptif variabel komitmen organisasi terlihat skor nilai TCR terendah pada kode KO8 yaitu “Saya merasa sulit untuk mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang baik seperti pekerjaan saya saat ini” dengan skor nilai 79,80%. Puskesmas perlu melakukan upaya berkelanjutan yang positif seperti memberikan penghargaan yang adil, serta membuka peluang pengembangan karier, agar komitmen pegawai terhadap organisasi dapat meningkat tidak hanya karena kebutuhan, tetapi juga karena keinginan dan rasa tanggung jawab.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti memahami bahwa penelitian ini masih memiliki sejumlah keterbatasan, sehingga hasil yang diperoleh belum sepenuhnya dapat dianggap sempurna. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa kekurangan yang perlu diperhatikan dan dijadikan bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya di masa mendatang, sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan terbatas pada *work life balance*, lingkungan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi.
2. Jumlah sampel dalam penelitian ini dapat dikatakan masih berskala relatif kecil yaitu 103 responden. Adapun sampel yang lebih besar diharapkan bisa memberikan hasil yang lebih representatif.
3. Objek penelitian hanya mencakup salah satu Puskesmas yang berada di Pasaman Barat, dimana mungkin ada perbedaan dengan Puskesmas lainnya di berbagai kota di Indonesia.

5.4 Saran Penelitian

Saran pada penelitian ini adalah:

1. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan bisa memiliki cakupan yang lebih luas lagi mengenai variabel yang digunakan agar memberikan wawasan yang lebih komprehensif, misalnya dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan seperti budaya perusahaan, kepuasan kerja,

dan motivasi kerja serta bisa menambahkan variabel moderasi atau mediasi lainnya.

2. Peneliti selanjutnya juga dapat memperbanyak sampel agar data yang dihasilkan lebih luas cakupannya dan juga lebih akurat. Adapun sampel yang lebih besar tersebut diharapkan bisa memberikan hasil yang lebih representatif.

3. Dan peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan objek penelitian lain seperti bergerak di bidang pemerintahan atau industri. Selain itu, dapat memperluas cakupan dengan menggunakan lebih banyak Puskesmas dengan lokasi lainnya untuk dan validitas hasil.

