

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui dan menganalisis pengaruh dari persepsi dukungan organisasi dan *work life balance* terhadap keterikatan karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 69 responden yang merupakan Pegawai Tenaga Kesehatan (Medis) Dari Puskesmas Pauh Kota Padang. Adapun dalam pengukuran variabel pada penelitian ini yaitu: 10 item pernyataan untuk persepsi dukungan organisasi, 10 item pernyataan untuk *work life balance*, 10 pernyataan untuk kepuasan kerja, dan 9 pernyataan untuk keterikatan karyawan. Setelah itu data yang didapatkan diolah software smartpls 4.1 dari tujuh hipotesis yang diajukan, dan hasil analisis yang telah dilakukan terdapat lima hipotesis yang diterima dan dua hipotesis yang ditolak. Berdasarkan hasil yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keterikatan karyawan. Sehingga pada penelitian ini tidak terdapat pengaruh langsung antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan.
2. *Work life balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keterikatan karyawan. Sehingga pada penelitian ini tidak terdapat pengaruh langsung antara *Work life balance* dengan keterikatan karyawan.
3. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga pada penelitian ini terdapat pengaruh langsung antara persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja. Hal ini disimpulkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan atasan maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.
4. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Sehingga pada penelitian ini terdapat pengaruh langsung antara persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja. Hal ini disimpulkan

bahwa semakin tinggi *Work life balance* maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Sehingga pada penelitian ini terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja dengan keterikatan karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi juga keterikatan karyawan.
6. Terdapat hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pada penelitian ini kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi dalam hubungan pengaruh tidak langsung antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pegawai.
7. Terdapat hubungan *work life balance* terhadap keterikatan karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pada penelitian ini kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi dalam hubungan pengaruh tidak langsung antara *work life balance* dengan keterikatan kerja pegawai.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan beberapa temuan yang memiliki beberapa implikasi yang penting bagi Puskesmas Pauh Kota Padang yang penulis jelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan diperoleh dari variabel Persepsi Dukungan Organisasi (PDO), penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan aspek yang perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator dengan skor terendah terdapat pada PDO04 dengan pernyataan “Organisasi akan memaafkan kesalahan pekerjaan ketika saya jujur” dan PDO05 dengan pernyataan “Organisasi bersedia membantu saya ketika saya membutuhkan bantuan khusus”, yang masing-masing memperoleh nilai rata-rata 3,7. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian pegawai merasa organisasi belum sepenuhnya menunjukkan sikap empati dan

dukungan ketika mereka menghadapi kendala kerja. Oleh sebab itu, organisasi perlu mengembangkan sistem manajemen dukungan pegawai yang lebih responsif dan berorientasi pada pembinaan, bukan hanya penilaian. Implementasi dapat dilakukan melalui pelatihan bagi pimpinan agar lebih adaptif dalam menghadapi kesalahan kerja, penguatan mekanisme pendampingan karyawan, serta penyediaan saluran komunikasi langsung antara pegawai dan pimpinan. Dengan adanya perbaikan pada sistem dukungan ini, diharapkan persepsi positif terhadap organisasi semakin meningkat, yang pada gilirannya dapat memperkuat kepuasan dan keterikatan kerja pegawai.

2. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari variabel *Work life balance* (WLB), penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan dan memiliki dampak tidak langsung terhadap keterikatan kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, skor terendah terdapat pada WLB09 dengan pernyataan “Suasana hati saya tidak menjadi lebih buruk di tempat kerja karena kehidupan pribadi saya”, dengan rata-rata 4,01. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih mengalami pengaruh emosional dari kehidupan pribadi yang terbawa ke lingkungan kerja. Kondisi ini wajar terjadi, namun perlu dikelola agar tidak berdampak pada kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan program keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, seperti penyediaan layanan konseling, pelatihan manajemen stres, serta kegiatan rekreasi atau relaksasi yang bersifat periodik. Selain itu, pimpinan juga dapat menerapkan pengaturan beban kerja yang lebih fleksibel dan manusiawi. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan karyawan mampu menjaga kondisi psikologis yang stabil sehingga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan tetap terjaga secara optimal.
3. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari variabel Kepuasan Kerja penelitian menunjukkan bahwa pegawai Puskesmas Pauh secara umum telah memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik dengan rata-rata keseluruhan

4,10. Namun, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator dengan nilai terendah terdapat pada KK05 dengan pernyataan “Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya”, dengan rata-rata 3,93. Hasil ini mengindikasikan bahwa hubungan sosial antarpegawai masih dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu mengimplementasikan program penguatan hubungan interpersonal dan komunikasi antarpegawai, seperti kegiatan *team building*, forum diskusi bersama, serta penghargaan berbasis kerja sama tim. Upaya ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, menumbuhkan rasa saling menghargai, serta meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak positif terhadap kinerja keseluruhan organisasi.

4. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari variabel Keterikatan Kerja (*Employee Engagement*), hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja pegawai berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 4,18. Nilai tertinggi terdapat pada indikator EE05 dengan pernyataan “Pekerjaan saya membuat saya termotivasi” dan EE09 dengan pernyataan “Saya merasa tenggelam dalam pekerjaan sehingga sulit berhenti”, sedangkan nilai terendah terdapat pada EE02 dengan pernyataan “Saya merasa kuat dan semangat saat bekerja”, yang memperoleh rata-rata 3,71. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki motivasi dan dedikasi yang tinggi, semangat kerja cenderung mengalami fluktuasi, terutama karena faktor kelelahan atau rutinitas pekerjaan. Oleh karena itu, pimpinan perlu memperhatikan pengelolaan energi kerja dan pemberian motivasi secara berkelanjutan, misalnya melalui sistem penghargaan yang transparan, serta pelatihan pengembangan karier yang sesuai dengan minat dan potensi karyawan. Dengan langkah tersebut, keterikatan kerja pegawai dapat terus terjaga dan berkembang secara konsisten.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada pegawai Puskesmas Pauh Kota Padang, peneliti menyadari adanya ketidaksempurnaan dari hasil yang didapatkan sehingga memiliki keterbatasan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Puskesmas Pauh Kota Padang, sehingga karakteristik responden dan konteks organisasi bersifat spesifik pada lingkungan pelayanan publik bidang kesehatan. Kondisi ini membatasi kemampuan generalisasi hasil penelitian terhadap organisasi lain yang memiliki struktur, budaya, atau sistem manajemen yang berbeda, seperti instansi swasta atau rumah sakit besar.
2. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terbatas hanya pada empat variabel yaitu persepsi dukungan organisasi, *work life balance*, kepuasan kerja dan keterikatan kerja. Sehingga tidak bisa menggambarkan secara keseluruhan permasalahan pada lingkup Puskesmas Pauh Kota Padang.
3. Penelitian ini memiliki populasi dan sampel yang relatif kecil yaitu sebanyak 69 orang pegawai Puskesmas Pauh Kota Padang. Dengan jumlah responden yang relatif kecil, hasil penelitian ini belum cukup representatif untuk menggambarkan kecenderungan yang lebih luas.

5.4 Saran

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

1. Peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian pada beberapa instansi kesehatan di wilayah lain atau bahkan lintas sektor (publik dan swasta), sehingga hasilnya dapat di generalisasi dengan lebih baik.
2. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel seperti gaya kepemimpinan transformasional atau suportif, kesehatan mental, stres kerja, motivasi, dan budaya organisasi untuk memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi keterikatan kerja.
3. Penelitian berikutnya disarankan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil penelitian lebih representatif dan memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi.