

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh work life balance, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah (LABKESDA) Provinsi Sumatera Barat, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan.

1. Pertama, *work life balance* tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan antara work life balance dan loyalitas karyawan sangat lemah dan tidak signifikan secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks LABKESDA Sumbar, tingkat loyalitas karyawan tidak ditentukan oleh seberapa baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan. Kondisi ini dipengaruhi oleh karakteristik responden yang sebagian besar merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN), di mana loyalitas lebih didasarkan pada ikatan formal, stabilitas pekerjaan, serta kewajiban institusional, sehingga work life balance bukan menjadi faktor utama yang menentukan loyalitas karyawan.
2. Kedua, beban kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah tingkat loyalitas mereka terhadap instansi. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan, stres, dan menurunnya kenyamanan dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan komitmen karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional dan sesuai dengan kapasitas karyawan menjadi hal penting untuk menjaga loyalitas karyawan di LABKESDA Sumbar.
3. Ketiga, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, serta menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas mereka terhadap instansi. Kepuasan kerja yang baik membuat

karyawan merasa dihargai, nyaman, dan memiliki keterikatan emosional dengan organisasi, sehingga mendorong keinginan untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara maksimal. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor utama yang menentukan loyalitas karyawan di LABKESDA Sumbar.

## 5.2 Implikasi

### 1. Implikasi Praktis

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor paling berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa pihak manajemen LABKESDA perlu lebih memfokuskan perhatian pada upaya menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang dimaksud tidak hanya berkaitan dengan aspek materi, tetapi juga mencakup suasana kerja yang nyaman, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, kejelasan tugas, serta penghargaan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil, maka loyalitas mereka terhadap instansi akan semakin kuat.
- b. Selanjutnya, temuan penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini memberikan implikasi bahwa pengelolaan beban kerja perlu dilakukan secara lebih proporsional dan realistis. Pembagian tugas yang tidak merata, tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi, serta tekanan waktu yang berlebihan dapat menurunkan kenyamanan kerja karyawan dan berdampak pada menurunnya loyalitas. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan evaluasi terhadap distribusi pekerjaan agar sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa merasa terbebani secara berlebihan.

- c. Sementara itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa dalam konteks LABKESDA Sumbar, upaya peningkatan loyalitas karyawan tidak dapat hanya mengandalkan kebijakan *work life balance* semata. Loyalitas karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor internal pekerjaan, seperti kepuasan dan beban kerja. Meskipun demikian, *work life balance* tetap perlu diperhatikan sebagai bagian dari kesejahteraan karyawan, meskipun bukan faktor utama yang menentukan loyalitas.

## **2. Implikasi Teoritis**

Secara teoritis, hasil penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap Job Demands–Resources (JD-R) Theory, yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan (job demands), seperti beban kerja, serta sumber daya pekerjaan (job resources), seperti kepuasan kerja, memiliki peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan. Temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh kuat dan positif terhadap loyalitas, serta beban kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas, sejalan dengan asumsi utama teori tersebut.

Namun demikian, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak selalu menjadi faktor penentu loyalitas karyawan, khususnya pada organisasi sektor publik. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi tambahan dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dengan menunjukkan bahwa pengaruh variabel-variabel psikologis terhadap loyalitas karyawan dapat bersifat kontekstual, tergantung pada karakteristik organisasi dan lingkungan kerja.

## **5.3 Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan.

1. Objek penelitian ini hanya terbatas pada UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah (LABKESDA) Provinsi Sumatera Barat. Karakteristik organisasi ini sebagai instansi pemerintah dengan mayoritas pegawai berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki ciri khas tersendiri, seperti sistem kepegawaian yang relatif

stabil, aturan kerja yang formal, serta ikatan kerja jangka panjang. Kondisi tersebut memungkinkan hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan secara langsung ke organisasi sektor swasta atau instansi lain dengan karakteristik yang berbeda. Dengan demikian, temuan penelitian ini lebih relevan untuk konteks organisasi publik yang memiliki karakteristik serupa.

2. Kedua, Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu *work life balance*, beban kerja, dan kepuasan kerja, untuk menjelaskan loyalitas karyawan. Padahal, loyalitas karyawan merupakan konsep yang kompleks dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya kerja, sistem penghargaan, motivasi kerja, maupun faktor psikologis lainnya. Hal ini tercermin dari nilai R-square yang menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian variasi loyalitas karyawan yang dijelaskan oleh faktor di luar model penelitian. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum sepenuhnya menggambarkan seluruh faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan
3. Sampel dalam penelitian ini hanya melibatkan karyawan yang bekerja di LABKESDA Provinsi Sumatera Barat dengan jumlah responden yang terbatas dan latar belakang pekerjaan yang relatif homogen. Selain itu, data yang digunakan merupakan data persepsi responden yang diperoleh melalui kuesioner, sehingga sangat bergantung pada kejujuran dan pemahaman responden dalam menjawab pernyataan yang diberikan. Kondisi ini memungkinkan adanya bias subjektivitas dalam jawaban responden. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum sepenuhnya mencerminkan kondisi karyawan secara luas dan masih memiliki keterbatasan dalam hal variasi karakteristik responden.

#### 5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, implikasi, serta keterbatasan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak terkait maupun bagi penelitian selanjutnya.

1. Bagi UPTD LABKESDA Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, pihak LABKESDA Provinsi Sumatera Barat disarankan untuk terus menjaga dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Selain itu, mengingat beban kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan, manajemen LABKESDA disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap pembagian dan intensitas pekerjaan. Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, pihak LABKESDA tetap disarankan untuk memperhatikan aspek ini sebagai bagian dari upaya menjaga kesejahteraan karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini agar dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan. Variabel seperti komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya kerja, motivasi kerja, atau sistem penghargaan dapat dipertimbangkan untuk diteliti lebih lanjut. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, tidak hanya pada satu instansi pemerintah, tetapi juga pada instansi lain atau sektor swasta, sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan digeneralisasikan secara lebih luas. Penggunaan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif, juga dapat dipertimbangkan agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai loyalitas karyawan.