

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan tentang seluruh hasil kesimpulan penelitian yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Ruang lingkup pembahasan meliputi kesimpulan penelitian, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, serta rekomendasi untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan *work life balance* terhadap komitmen organisasi yang dimediasi kepuasan kerja. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan cara penyebaran kuesioner secara langsung kepada tenaga kesehatan yang bekerja pada UPTD Puskesmas Biaro, dengan jumlah responden sebanyak 53 orang. Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan perangkat lunak 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 Biaro. Data ini diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada responden, adapun dalam pengukuran variabel pada penelitian ini yaitu: 10 item pernyataan untuk variabel stres kerja, 10 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 empat hipotesis yang didukung dan tiga hipotesis yang tidak didukung. Berdasarkan hasil yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan:

1. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Biaro. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami tenaga kesehatan, tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Biaro. 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 Biaro.

3. *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Biaro. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi *work life balance* yang dialami tenaga kesehatan, tidak memberikan berpengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi tenaga kesehatan.
4. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Biaro. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi *work life balance* pada tenaga kesehatan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada tenaga kesehatan begitu pun sebaliknya, *work life balance* mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung pada tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Biaro.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Biaro. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami tenaga kesehatan maka semakin meningkat pula komitmen organisasinya dan kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung pada tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Biaro.
6. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi hubungan antara stres kerja terhadap komitmen organisasi pada tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Biaro. Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara stres kerja terhadap komitmen organisasi. Pada penelitian ini, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan, yang berarti kepuasan kerja tidak memberikan efek mediasi dalam hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi pada tenaga kesehatan yang bekerja di UPTD Puskesmas Biaro.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi hubungan antara *work life balance* terhadap komitmen organisasi pada tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Biaro. Dapat diartikan kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara stres kerja terhadap komitmen organisasi.

Pada penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh signifikan artinya kepuasan kerja memberikan efek yang nyata dalam memediasi hubungan *work life balance* terhadap komitmen organisasi pada tenaga kesehatan yang bekerja di UPTD Puskesmas Biaro.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, dapat diidentifikasi beberapa implikasi penting yang perlu diperhatikan. Dengan adanya implikasi tersebut, diharapkan UPTD Puskesmas Biaro mampu merumuskan strategi yang lebih efektif terutama terkait pengaruh stres kerja, *work life balance*, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Berikut implikasi pada penelitian ini yang disusun berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Biaro cukup tinggi, namun tidak memberikan pengaruh nyata terhadap menurunnya komitmen organisasi. Implikasi dari temuan ini adalah memperhatikan aspek beban kerja dan tekanan psikologis yang dialami tenaga kesehatan, meskipun tidak berdampak langsung pada komitmen organisasi. Indikator stres yang tinggi pada SK2 dengan nilai rata-rata sebesar 3,57 dengan pernyataan “Tuntutan pekerjaan yang berat membuat saya jenuh dalam bekerja” berpotensi berdampak pada kinerja jangka panjang jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, Puskesmas perlu menyesuaikan pembagian tugas sesuai kemampuan tenaga kesehatan, memperbaiki sistem penjadwalan, serta memberikan dukungan berupa pengarahan dan supervisi rutin. Selain itu, perlu dilakukan pengawasan beban kerja agar tidak terjadi kelelahan berlebih sehingga kualitas pelayanan tetap terjaga. Dengan demikian, walaupun stres kerja tidak menurunkan komitmen secara signifikan, pengelolaan stres tetap penting untuk menjaga efektivitas kerja tenaga kesehatan. Selain itu, Perlunya penambahan asesmen tingkat stres dalam proses seleksi karyawan, khususnya melalui tes psikologis yang terstandarisasi. Penggunaan instrumen tersebut bertujuan untuk mengukur tingkat stres calon karyawan secara objektif dan terukur, sehingga hasil penilaian menjadi lebih akurat

dan dapat dijadikan salah satu pertimbangan dalam proses rekrutmen

2. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Biaro memiliki *work life balance* yang cukup tinggi, namun tenaga kesehatan merasa kesulitan untuk membagi waktu bekerja dan keluarga. Hal ini dapat dilihat melalui Indikator WLB1 yaitu "Saya dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan Sosial/ pribadi saya" memiliki skor paling rendah, Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tenaga kesehatan memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, hal tersebut tidak secara otomatis meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Implikasi dari hasil ini melalui pengaturan jam kerja yang adil dengan menyusun jadwal kerja yang fleksibel bagi tenaga kesehatan yang telah berkeluarga, pembagian shift yang terstruktur. Perlunya peninjauan kembali pembagian tugas karyawan, khususnya tenaga bidan, perlu dilakukan untuk menyesuaikan beban kerja dengan kompetensi dan ruang lingkup pekerjaan yang telah ditetapkan. Setelah pembaruan tugas dan *scope of work* diterapkan, pimpinan perlu melakukan pengawasan dan monitoring secara berkelanjutan agar pelaksanaan tugas tetap sesuai dengan standar yang ditetapkan serta dapat meningkatkan efektivitas kerja tenaga kesehatan. Upaya ini penting dilakukan agar tenaga kesehatan tetap merasa nyaman dan tidak mengalami *burnout*. Meskipun tidak meningkatkan komitmen secara signifikan, kebijakan *work life balance* tetap mendukung pembentukan lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan berkelanjutan sehingga tenaga kesehatan dapat bekerja dengan performa terbaik.
3. Berdasarkan hasil penelitian, tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Biaro memiliki komitmen organisasi tinggi, walaupun pada indikator KO9 memperoleh nilai rata-rata yang rendah, yaitu pada pernyataan "Saya tidak akan meninggalkan puskesmas ini, karena saya merasa memiliki tanggung jawab kepada orang di dalamnya." Hal ini menunjukkan bahwa rasa tanggung jawab dan loyalitas tenaga kesehatan terhadap organisasi masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, UPTD Puskesmas Biaro perlu

mengadakan program penghargaan bagi tenaga kesehatan yang berprestasi sebagai bentuk apresiasi atas kinerja mereka, serta menyelenggarakan berbagai kegiatan yang memperkuat kebersamaan antar pegawai. Kegiatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan hubungan interpersonal, menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih solid, sehingga komitmen pegawai terhadap organisasi semakin meningkat.

4. Berdasarkan hasil penelitian, variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa indikator KK12 memperoleh nilai rata-rata terendah dengan pernyataan "Promosi jabatan di tempat saya bekerja juga mendorong peningkatan keterampilan kerja." Hal ini mengindikasikan bahwa sistem promosi yang diterapkan belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kompetensi tenaga kesehatan. Oleh karena itu, UPTD Puskesmas Biaro perlu memberikan kesempatan yang lebih luas bagi tenaga kesehatan untuk mengembangkan kompetensi melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan, menerapkan sistem penghargaan dan apresiasi yang adil dan transparan, serta memperkuat komunikasi antara pimpinan dan tenaga kesehatan terkait peluang pengembangan karier dan promosi jabatan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan sehingga berdampak positif terhadap kinerja dan komitmen organisasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Biaro, 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 berstatus ASN yang bekerja di UPTD Puskesmas Biaro yang hanya berjumlah 53 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 Biaro 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* dan kinerja.
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.

