

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan pengujian yang dilakukan terhadap pengaruh konflik kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan kesejahteraan pegawai sebagai mediasi, maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Konflik kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Bumiayu. Hal ini, mengindikasikan bahwa tekanan atau ketegangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dialami pegawai tidak serta merta menurunkan tingkat kinerja mereka. Pegawai RSUD Bumiayu tampaknya memiliki kemampuan adaptif yang memungkinkan mereka tetap menjalankan tugas secara optimal dan profesional.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai RSUD Bumiayu. Hal ini, menegaskan bahwa nilai-nilai, norma, serta praktik yang diterapkan dalam organisasi secara konsisten mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, sehingga mendorong peningkatan kinerja.
3. Konflik kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan pegawai RSUD Bumiayu. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu, dinamika antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi pemicu positif bagi pegawai untuk mencapai keseimbangan yang lebih sehat dan mampu memperkuat resiliensi.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kesejahteraan pegawai RSUD Bumiayu. Hal ini, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang

menjunjung tinggi nilai keterbukaan dan kerjasama tim yang baik mampu mendukung terciptanya kesejahteraan yang dirasakan pegawai.

5. Kesejahteraan pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Bumiayu. Dengan kata lain, tingkat kesejahteraan yang dirasakan oleh pegawai tidak menjadi faktor penentu langsung terhadap pencapaian kinerja. Hal ini mengindikasikan adanya faktor lain yang lebih dominan dalam meningkatkan performa kinerja.
6. Kesejahteraan pegawai tidak memediasi hubungan konflik kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Bumiayu. Ini menunjukkan bahwa meskipun konflik kehidupan kerja memengaruhi kesejahteraan, kesejahteraan tersebut tidak menjadi jalur perantara yang signifikan dalam menghubungkan konflik tersebut dengan tingkat kinerja yang dihasilkan.
7. Kesejahteraan pegawai tidak memediasi hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Meskipun budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kesejahteraan dan kinerja, jalur tidak langsung melalui kesejahteraan tidak menunjukkan peran mediasi yang signifikan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diperoleh dan dijabarkan dalam bentuk analisis mendalam, peneliti memberikan saran sebagai berikut.

### **1. Bagi RSUD Bumiayu**

Untuk RSUD Bumiayu tentunya agar dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja dengan memperhatikan aspek-aspek sebagai berikut:

#### **a. Variabel Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai yang terus mengalami penurunan perlu diperhatikan lebih mendalam dengan memastikan tujuan dan target organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Upaya yang dapat dilakukan yaitu lebih berfokus pada indikator utama seperti: kinerja tugas, kinerja konsektual, dan kinerja adaptif.

**b. Variabel Konflik Kehidupan Kerja**

Dalam melakukan perhatian terhadap keseimbangan konflik kehidupan kerja yang perlu tetap diperlakukan, meskipun konflik kehidupan kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja, tetapi variabel ini terbukti memberikan kontribusi positif terhadap kesejahteraan pegawai. Oleh karena itu dapat lebih fokus dalam mengukur konflik kehidupan kerja di rumah sakit, dapat melakukan fokus utama pada indikator seperti: konflik berbasis waktu, konflik berbasis tekanan dan berbasis perilaku.

**c. Variabel Budaya Organisasi**

Dalam rangka menumbuhkan budaya organisasi yang positif, RSUD Bumiayu perlu mengembangkan budaya organisasi dengan menitikberatkan pada indikator-indikator budaya organisasi, seperti: inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil, berorientasi kepada manusia, berorientasi pada tim, agresif, dan stabil. Evaluasi secara berkala terhadap indikator tersebut dapat memperkuat nilai-nilai organisasi dan meningkatkan kerja pegawai.

#### **d. Variabel Kesejahteraan Pegawai**

Untuk mengukur kesejahteraan pegawai di rumah sakit, dapat melakukan fokus utama pada indikator seperti: kesejahteraan ekonomis, kesejahteraan berbasis fasilitas, kesejahteraan dalam bentuk pelayanan. Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pegawai

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

- a. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R-square sebesar 0,175 untuk konstruk Kesejahteraan Pegawai dan 0,580 untuk konstruk Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan 17,5% variasi kesejahteraan pegawai dan 58% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk: Menambahkan variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, maupun *work-life balance* yang kemungkinan besar berkontribusi terhadap kesejahteraan dan kinerja pegawai.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, yaitu dengan memperbanyak sampel serta populasi dengan karakteristik yang berbeda, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitian yang akan dilakukan.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian yang berkelanjutan, dengan tujuan untuk melihat dan menilai setiap perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu.