

BAB V

PENUTUP DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan serta hasil pengujian yang dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan *work-life balance (WLB)* sebagai variabel mediasi di RSUI Mutiara Bunda Brebes, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di RSUI Mutiara Bunda Brebes. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, baik dari aspek lingkungan kerja, penghargaan, maupun hubungan antar rekan kerja, maka akan semakin mendorong peningkatan kinerja. Pegawai yang merasa puas cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya, serta mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi organisasi.
2. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUI Mutiara Bunda Brebes. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki rasa keterikatan terhadap organisasi, hal tersebut belum tentu mampu secara langsung meningkatkan kinerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai, seperti sistem kerja, beban kerja, atau faktor individu lainnya.

3. *Work-life balance (WLB)* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUI Mutiara Bunda Brebes. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki pegawai belum mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Kemungkinan, pegawai tetap dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan secara profesional terlepas dari kondisi keseimbangan kehidupan pribadinya.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *work-life balance (WLB)* di RSUI Mutiara Bunda Brebes. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik, sehingga mampu mengatur waktu dan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan lebih seimbang dan terkontrol.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *work-life balance (WLB)* di RSUI Mutiara Bunda Brebes. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, sehingga tetap dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi secara proporsional.
6. *Work-life balance (WLB)* tidak mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUI Mutiara Bunda Brebes. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja dapat meningkatkan *work-life balance (WLB)*, namun peningkatan tersebut tidak cukup kuat

untuk memberikan dampak tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja lebih bersifat langsung dibandingkan melalui variabel perantara.

7. *Work-life balance (WLB)* tidak mampu memediasi hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di RSUI Mutiara Bunda Brebes. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi tidak secara tidak langsung meningkatkan kinerja melalui *work-life balance (WLB)*. Artinya, hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai tidak diperkuat oleh keberadaan *work-life balance (WLB)* sebagai variabel mediasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi RSUI Mutiara Bunda Brebes

Untuk pihak rumah sakit diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan beberapa aspek berikut:

a. Variabel kinerja pegawai

Berdasarkan perspektif pegawai, rumah sakit perlu memperhatikan faktor psikologis dan organisasi yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *work-life balance* merupakan faktor penting yang mendorong kinerja optimal. Oleh karena itu, rumah

sakit perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung melalui pemberian penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, dukungan organisasi, serta kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pegawai.

Rumah sakit perlu melakukan evaluasi kinerja secara berkala berdasarkan indikator seperti jumlah dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, serta kemampuan kerja sama. Evaluasi dapat dilakukan melalui laporan kinerja, absensi, observasi, dan umpan balik dari atasan maupun rekan kerja. Hasil evaluasi tersebut dapat menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan sumber daya manusia dan program peningkatan kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta work-life balance guna mendukung peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit..

b. Variabel kepuasan kerja

Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, rumah sakit perlu memperhatikan indikator seperti kondisi lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, sistem penghargaan, serta peluang pengembangan karier. Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan melalui kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Selain itu, manajemen juga dapat melakukan survei rutin atau forum diskusi untuk mengetahui kebutuhan dan harapan pegawai. Hasil analisis ini dapat digunakan sebagai dasar dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga pegawai merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi dalam bekerja.

c. Variabel komitmen organisasi

Untuk mengukur dan meningkatkan komitmen organisasi, disarankan untuk fokus pada tiga komponen utama yaitu komitmen afektif, keberlanjutan, dan normatif. Pengukuran dapat dilakukan menggunakan instrumen seperti *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang telah teruji. Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, komitmen keberlanjutan berkaitan dengan pertimbangan biaya jika meninggalkan organisasi, sedangkan komitmen normatif berkaitan dengan rasa kewajiban untuk tetap bekerja. Data yang diperoleh dapat digunakan oleh manajemen untuk merancang strategi peningkatan loyalitas dan retensi pegawai.

d. Variabel *work-life balance* (WLB)

Work-life balance perlu menjadi perhatian karena keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat membantu pegawai mengurangi stres kerja, meningkatkan kesejahteraan, serta mempertahankan produktivitas dalam jangka panjang. Ketika pegawai merasa memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung menunjukkan loyalitas dan keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi. Oleh karena itu, rumah sakit perlu menerapkan berbagai upaya untuk mendukung terciptanya *work-life balance* yang optimal bagi pegawai.

Peningkatan *work-life balance* dapat dilakukan dengan memperhatikan keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan pegawai dalam menjalankan peran pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Kondisi tersebut dapat dievaluasi melalui kuesioner dan wawancara guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai tingkat keseimbangan kehidupan kerja pegawai. Selain itu, rumah sakit dapat menerapkan kebijakan seperti pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel, pengelolaan beban kerja yang proporsional, serta penyediaan dukungan psikologis. Upaya tersebut diharapkan dapat membantu pegawai menjaga keseimbangan hidup, meningkatkan kesejahteraan, dan tetap produktif dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan, khususnya pada variabel yang digunakan dalam menganalisis kinerja pegawai. Variabel yang diteliti hanya terbatas pada kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *work-life balance (WLB)*, sementara masih terdapat banyak faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti beban kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, maupun stres kerja. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan mampu memberikan gambaran yang lebih luas terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki keterbatasan penelitian ini dengan memperluas jumlah sampel dan cakupan populasi, serta mempertimbangkan karakteristik responden yang lebih beragam. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi serta mampu memberikan hasil yang lebih akurat dan representatif.
- c. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat dilakukan secara berkelanjutan atau menggunakan pendekatan longitudinal, sehingga dapat mengamati dan menganalisis perubahan kondisi kepuasan kerja, komitmen organisasi, *work-life balance (WLB)*, serta kinerja pegawai dari waktu ke waktu. Dengan demikian, hasil penelitian tidak hanya bersifat sesaat, tetapi juga mampu memberikan gambaran dinamika yang lebih mendalam.