

BAB V

SIMPULAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai Pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening pada Pegawai ASN UPTD Puskesmas Karanganyar, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pegawai ASN UPTD Puskesmas Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan pegawai dalam penelitian ini berkaitan dengan tingkat *job staisfaction* pegawai.
2. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pegawai ASN UPTD Puskesmas Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mendukung peningkatan *job satisfaction* pegawai.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN UPTD Puskesmas Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan pegawai dalam penelitian ini berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai.
4. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa

keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal.

5. *Job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN UPTD Puskesmas Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *job satisfaction* yang dirasakan pegawai dalam penelitian ini tidak menjadi faktor yang menentukan kinerja pegawai.
6. *Job satisfaction* tidak berperan sebagai variabel intervening dalam pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai ASN UPTD Puskesmas Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai tidak melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening.
7. *Job satisfaction* tidak berperan sebagai variabel intervening dalam pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai ASN UPTD Puskesmas Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai tidak melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening.

5.2 Keterbatasan

Penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah namun masih terdapat kekurangan dan memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk dijadikan bahan evaluasi bagi peneliti selanjutnya, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel beban kerja, *work-life balance*, dan *job satisfaction* dalam menjelaskan kinerja pegawai. Sementara itu, masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai

seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan keterlibatan pegawai yang belum dikaji dalam penelitian ini.

2. Pembagian kuesioner dalam penelitian ini tidak dapat dilakukan secara langsung oleh peneliti, melainkan melalui bantuan pihak Tata Usaha (TU) Pegawai ASN UPTD Puskesmas Karanganyar. Kondisi tersebut menyebabkan peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan pendampingan secara langsung selama proses pengisian kuesioner. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengumpulan data secara langsung supaya peneliti dapat memberikan penjelasan apabila terdapat pertanyaan dari responden selama proses pengisian kuesioner.
3. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner tertutup. Pendekatan ini efektif untuk mengukur hubungan antarvariabel secara statistik, namun memiliki keterbatasan dalam emnggali informasi yang lebih mendalam mengenai alasan di balik persepsi responden terhadap beban kerja, *work-life balance*, *job satisfaction*, dan kinerja pegawai.
4. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan melibatkan seluruh pegawai ASN UPTD Puskesmas Kranganyar yang berjumlah 42 pegawai sebagai sampel penelitian. Namun, pada tahap pengumpulan data terdapat 1 pegawai yang tidak bersedia menjadi responden sehingga jumlah data yang dapat diolah sebanyak 41 responden. Kondisi tersebut menjadi

keterbatasan penelitian karena terdapat satu anggota populasi yang tidak dilibatkan dalam pengolahan data.

5.3 Implikasi

Implikasi dirumuskan berdasarkan temuan-temuan penelitian yang merupakan konsekuensi untuk mencapai situasi ideal dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia di UPTD Puskesmas Karanganyar agar tujuan organisasi dapat tercapai. Implikasi dalam penelitian ini diantara lain sebagai berikut:

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan, simpulan yang telah dijabarkan, maka implikasi secara praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, maka manajemen UPTD Puskesmas Karanganyar diharapkan dapat mempetahankan pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi pegawai. Hal tersebut dapat dilakukan melalui pembagian tugas yang jelas, penetapan target kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai, serta pengaturan pekerjaan secara proporsional supaya beban kerja tetap dapat dikelola dengan baik dan mendukung kepuasan kerja pegawai.

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, maka manajemen UPTD Puskesmas Karanganyar diharapkan dapat mempertahankan dan mengevaluasi secara berkala kebijakan yang telah mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memastikan pelaksanaan jam kerja, pemberian izin, hak cuti, serta bentuk dukungan organisasi lainnya tetap berjalan secara konsisten sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka manajemen UPTD Puskesmas Karanganyar diharapkan dapat mempertahankan pengelolaan beban kerja yang proporsional sesuai dengan kemampuan pegawai. Pengelolaan tersebut perlu dievaluasi secara berkala melalui pembagian tugas yang sesuai dengan kompetensi dan kapasitas pegawai supaya kualitas pelayanan serta pencapaian target organisasi yang telah baik dapat terus dipertahankan.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka manajemen UPTD Puskesmas Karanganyar diharapkan dapat mempertahankan dan mengevaluasi secara berkala mengenai kebijakan yang telah mendukung keseimbangan

antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai. Dengan demikian, kondisi kerja yang telah mendukung keseimbangan tersebut diharapkan tetap terjaga sehingga pegawai dapat mempertahankan kinerja yang optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

5. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka manajemen UPTD Puskesmas Karanganyar tetap perlu mempertahankan upaya dalam menjaga *job satisfaction* pegawai sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia. Namun, upaya peningkatan kinerja pegawai juga perlu didukung melalui pengelolaan beban kerja dan penerapan *work-life balance* yang sesuai, karena kedua faktor tersebut terbukti berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.
6. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak berperan sebagai variabel interevening dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai, maka hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi manajemen UPTD Puskesmas Karanganyar bahwa upaya pengelolaan beban kerja tidak perlu diarahkan melalui peningkatan *job satisfaction* sebagai variabel perantara atau variabel intervening. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja dapat tetap difokuskan secara langsung pada

pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab pegawai.

7. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *work-life balance* dan kinerja pegawai, maka hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi manajemen UPTD Puskesmas Karanganyar bahwa upaya menjaga *work-life balance* tidak perlu diarahkan melalui peningkatan *job satisfaction* sebagai variabel perantara atau variabel intervening. Dengan demikian, kebijakan yang mendukung *work-life balance* dapat tetap dipertahankan sebagai upaya yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan, penelitian ini dapat memberikan beberapa implikasi teoritis yang diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya manusia. Implikasi teoritis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, penelitian ini memberikan dukungan empiris bahwa beban kerja tidak selalu dipersepsikan sebagai tekanan yang dapat menurunkan kepuasan kerja. Dalam konteks penelitian ini, beban kerja yang

masih dapat dikelola dan diselesaikan oleh pegawai justru berhubungan dengan meningkatnya *job satisfaction*. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian oleh Permadi et al. (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, penelitian ini memberikan dukungan empiris bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu oleh Zhang et al. (2024) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berperan dalam meningkatkan *job satisfaction* pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa beban kerja tidak selalu berdampak negatif terhadap kinerja. Dalam konteks penelitian ini, beban kerja yang masih berada dalam batas kemampuan pegawai justru dapat mendorong pelaksanaan tugas secara optimal sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu oleh Hutabarat, et al. (2023) yang menyatakan adanya hubungan positif antara beban kerja dan kinerja pegawai.

4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian ini memberikan dukungan empiris bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan secara optimal. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu oleh Ahmaddien (2023) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa hubungan antara *job satisfaction* dan kinerja tidak selalu menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja pegawai dapat berbeda bergantung pada karakteristik organisasi maupun kondisi penelitian. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu oleh Permadi, et al (2023) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak terbukti memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai tidak selalu berlangsung melalui *job satisfaction*. Hasil penelitian ini

menambah kajian mengenai model mediasi dengan menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak selalu berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu oleh Firdaus et al. (2025) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* tidak dapat memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai.

7. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak terbukti memediasi hubungan antara *work-life balance* terhadap kinerja pegawai, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja tidak selalu berlangsung melalui *job satisfaction*. Hasil penelitian ini menambah kajian mengenai model mediasi dengan menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak selalu berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu oleh Pironita (2025) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* tidak dapat memediasi hubungan antara *work-life balance* dan kinerja pegawai.