

## BAB V

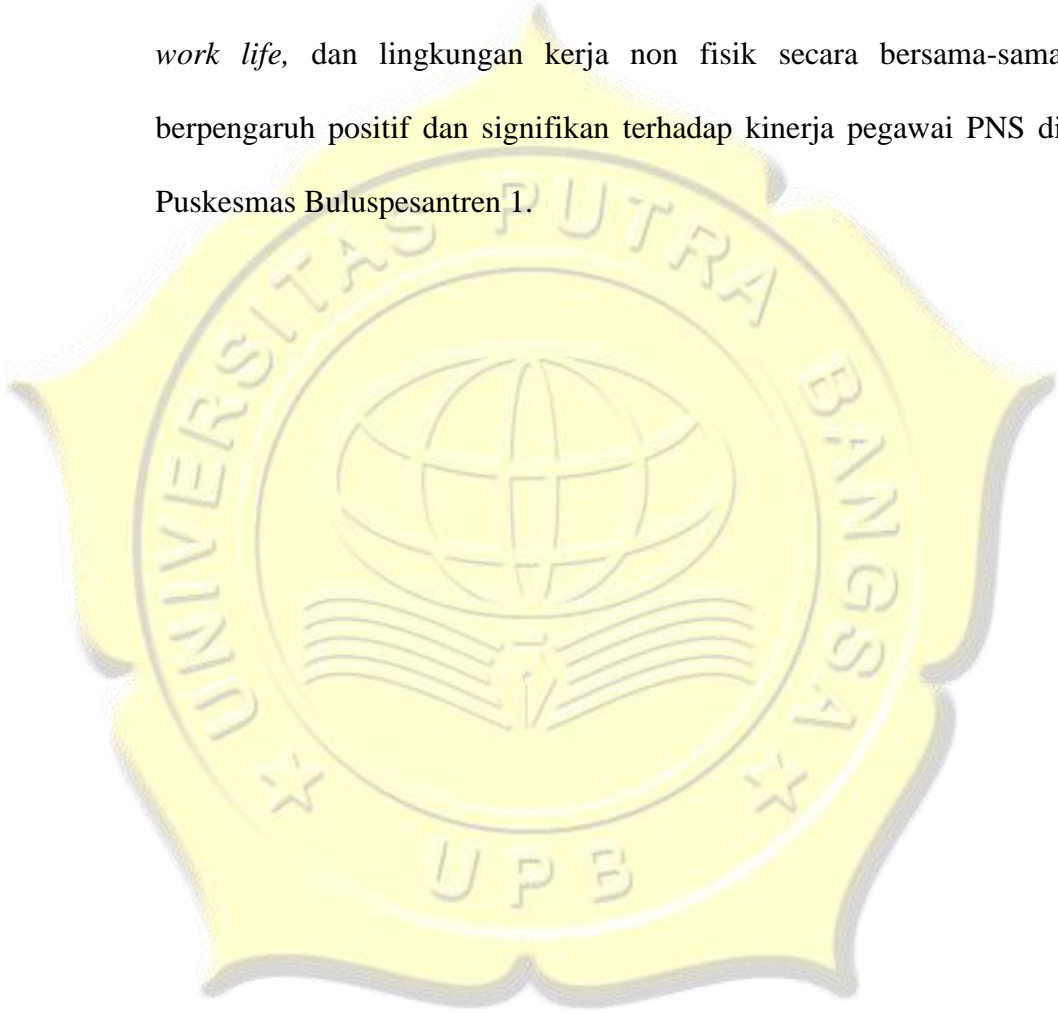
### SIMPULAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan analisis data yang terkumpul dari kuesioner mengenai *perceived organizational support*, *quality of work life*, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai PNS di Puskesmas Buluspesantren 1, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima, artinya variabel *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi *perceived organizational support* akan dapat meningkatkan kinerja pegawai PNS di Puskesmas Buluspesantren 1.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima, artinya variabel *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi *quality of work life* akan dapat meningkatkan Kinerja pegawai PNS di Puskesmas Buluspesantren 1.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima, artinya variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja non fisik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai PNS di Puskesmas Buluspesantren 1.

4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian hipotesis keempat ( $H_4$ ) dilakukan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support*, *quality of work life*, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai PNS di Puskesmas Buluspesantren 1. Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa *perceived organizational support*, *quality of work life*, dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PNS di Puskesmas Buluspesantren 1.



## 5.2. Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan tidak lepas dari keterbatasan yang diharapkan dapat disempurnakan oleh penelitian selanjutnya. Semoga keterbatasan penelitian penulis dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya, adapun keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai PNS Puskesmas Buluspesantren 1, penelitian ini hanya terbatas pada faktor *perceived organizational support*, *quality of work life*, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja pegawai.
2. Sebaran responden dari penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai PNS di Puskesmas Buluspesantren 1 yang memiliki jumlah sampel yang relatif sedikit.

## 5.3. Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini antara lain:

### 5.3.1. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan di atas, maka penulis memberikan saran dan harapan bagi pihak yang berwenang untuk melakukan yaitu sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PNS

di Puskesmas Buluspesantren 1. Artinya tingkat *perceived organizational support* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja. Adanya hal tersebut, manajemen Puskesmas Buluspesantren 1 disarankan untuk memperhatikan dan meningkatkan *perceived organizational support* dengan memberikan penghargaan berupa sertifikat/piagam, penghargaan rekomendasi kenaikan pangkat/fungsional, atau diberikan waktu untuk menggunakan fasilitas puskesmas seperti kendaraan, leptop dll. Selain itu, pegawai juga membutuhkan dukungan dari kepala Puskesmas Buluspesantren 1. Mengingat pegawai puskesmas Buluspesantren 1 setiap harinya dapat melayani puluhan orang, dukungan dari kepala puskesmas perlu diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Salah satu cara yang bisa dilakukan oleh kepala puskesmas yaitu mendekati diri dengan para pegawai dan memperhatikan kondisi para pegawai. Dengan cara tersebut pegawai akan merasa diperhatikan atas kinerjanya dan dapat meningkatkan kinerja pegawai PNS di Puskesmas Buluspesantren 1.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PNS di Puskesmas Buluspesantren 1. Artinya *quality of work life* mampu mempengaruhi kinerja pegawai PNS di Puskesmas Buluspesantren 1. Puskesmas Buluspesantren 1 disarankan

untuk meningkatkan *quality of work life* dengan memperhatikan kesehatan pegawai sangat diperlukan karena mengingat puskesmas merupakan tempat berkumpulnya berbagai penyakit sehingga perlu adanya antisipasi berupa penggunaan alat pelindung diri seperti masker, sarung tangan, dll sesuai SOP yang ada di Puskesmas Buluspesantren 1 dan jaminan kesehatan untuk para pegawainya. Selain itu, pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja juga perlu dilakukan karena mengingat Puskesmas Buluspesantren 1 terdapat alat-alat medis yang tidak sembarang digunakan dan tentunya bersentuhan dengan limbah medis. Kesehatan pegawai juga perlu diperhatikan dari segi manajemen limbah medis di Puskesmas Buluspesantren 1 guna mencegah penularan penyakit dan kontaminasi.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PNS di Puskesmas Buluspesantren 1. Maka dari itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik. Puskesmas Buluspesantren 1 diharapkan untuk lebih meningkatkan hubungan kerja sesama pegawai. Mengingat Puskesmas Buluspesantren setiap harinya dapat melayani puluhan pasien dalam sehari sehingga membutuhkan bantuan sesama pegawai. Saling tolong menolong dan saling menghargai dalam bekerja dapat

menciptakan hubungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, manajemen atau organisasi Puskesmas Buluspesantren 1 juga perlu mendukung penciptaan lingkungan kerja non fisik yang baik. Contohnya yaitu mengadakan acara outbond, jum'at sehat (senam bersama), makan besar bersama,dll. Hal ini bertujuan untuk mengakrabkan pegawai dan memperkuat hubungan kerja sesama pegawai.

### 5.3.2. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, tentunya penelitian ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti akan memberikan saran bagi peneliti selanjutnya antara lain :

1. Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS di Puskesmas Buluspesantren 1. Artinya pegawai yang merasakan adanya dukungan dari organisasi yang semakin baik, maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang semakin baik. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari *et al.*, (2022) yang mendapat hasil yaitu *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila *perceived organizational support* ditingkatkan maka akan berdampak kepada peningkatan kinerja karyawannya. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan Syafril, (2022) yang

mendapatkan hasil bahwa *perceived organizational support* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS di Puskesmas Buluspesantren 1. Artinya semakin tinggi *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya jika semakin rendah *qualiti of work life* maka akan semakin rendah pula kinerja pegawainya.

Dengan demikian, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Febriani *et al.*, (2022) mengenai yang mendapatkan hasil bahwa *quality of work life* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal serupa juga didapatkan oleh Kasran *et al.*, (2023) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS di Puskesmas Buluspesantren 1. Artinya pegawai dengan lingkungan kerja non fisik yang semakin baik, maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang semakin baik. Dengan demikian, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Presilawati *et al.*,

(2022) yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dhifafsari *et al.*, (2022) yang mendapatkan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya apabila lingkungan kerja nonfisik mengalami peningkatan dapat mengakibatkan peningkatan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya jika lingkungan kerja nonfisik mengalami penurunan, hal yang sama akan dialami oleh kinerja karyawan, yaitu mengalami penurunan pula.

