

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian hipotesis dari permasalahan yang diangkat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ASN UPTD Puskesmas Sruweng, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- 1) *Work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai ASN UPTD Puskesmas Sruweng. Artinya semakin baik *work life balance* yang dimiliki seorang pegawai maka, kepuasan kerja semakin meningkat.
- 2) Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai ASN UPTD Puskesmas Sruweng. Artinya semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki seorang pegawai, maka kepuasan kerja akan meningkat.
- 3) *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN UPTD Puskesmas Sruweng. Artinya semakin baik *work life balance* yang dimiliki pegawai, maka kinerja semakin meningkat.
- 4) Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN UPTD Puskesmas Sruweng. Artinya semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai, maka kinerja semakin meningkat.
- 5) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN UPTD Puskesmas Sruweng. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang pegawai, maka kinerja mereka akan meningkat.
- 6) Kepuasan kerja dapat memediasi antara hubungan *work life balance* dengan kinerja pegawai ASN UPTD Puskesmas Sruweng.

- 7) Kepuasan kerja dapat memediasi antara hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai ASN UPTD Puskesmas Sruweng.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih terdapat kekurangan dan keterbatasan diantaranya :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada pegawai ASN yang bekerja di UPTD Puskesmas Sruweng.
2. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) yang hanya menunjukkan 35,5% dan 46,8% atau kurang dari 60%, maka dapat dikatakan variasi dari kedua variabel bebas (*work life balance* dan kecerdasan emosional) dan variabel intervening (kepuasan kerja) yang dipakai dalam penelitian ini belum kuat dan masih bersifat moderat dalam mempengaruhi variabel terikat (kinerja pegawai). Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang berhubungan dengan kinerja, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik, dan budaya organisasi untuk wawasan yang lebih luas.

5.3. Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

Merujuk pada hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai masukan bagi UPTD Puskesmas Sruweng yaitu sebagai berikut :

1. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ASN UPTD Puskesmas Sruweng. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada UPTD Puskesmas Sruweng untuk memastikan terdapat sistem rotasi yang adil agar

setiap pegawai medis mendapatkan waktu istirahat yang cukup atau izin yang lebih mudah untuk keperluan keluarga yang diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ASN UPTD Puskesmas Sruweng. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada UPTD Puskesmas Sruweng bahwa temuan ini dapat menjadi dasar bagi UPTD Puskesmas Sruweng untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan keterampilan emosional pegawai medis seperti mengadakan pelatihan komunikasi efektif agar tenaga medis dapat berinteraksi dengan pasien, keluarga pasien, dan rekan kerja dengan lebih baik. Melatih empati dalam komunikasi, seperti mendengarkan aktif dan memahami kebutuhan emosional pasien. Serta menghindari penggunaan bahasa yang terlalu teknis dan memastikan informasi medis disampaikan dengan jelas kepada pasien.
3. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN UPTD Puskesmas Sruweng. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada UPTD Puskesmas Sruweng mendorong pegawai medis untuk menyusun prioritas tugas berdasarkan urgensi dan dampaknya pada pasien dan menggunakan teknik *time-blocking* untuk membagi waktu antara pemeriksaan pasien, dokumentasi, dan istirahat agar tidak kelelahan.
4. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN UPTD Puskesmas Sruweng. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada UPTD Puskesmas Sruweng untuk menambahkan aspek penilaian terkait kecerdasan emosional dalam

evaluasi kinerja pegawai, seperti kemampuan mengelola konflik, empati terhadap pasien, dan kerja sama tim.

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN UPTD Puskesmas Sruweng. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada manajemen UPTD Puskesmas Sruweng untuk mengambil langkah praktis seperti memberikan pelatihan lanjutan dan sertifikasi bagi pegawai medis yang ingin naik jabatan, misalnya pelatihan manajemen kesehatan, kepemimpinan, atau teknologi medis terbaru.
6. *Work life balance* melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN UPTD Puskesmas Sruweng. Artinya, variabel kepuasan kerja dapat menjadi pemediasi antara variabel *work life balance* dengan kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa puas dengan keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka akan memberi motivasi bagi para pegawai ASN untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu penulis menyarankan kepada pihak manajemen UPTD Puskesmas Sruweng untuk meningkatkan suasana kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai seperti menyediakan ruang istirahat yang nyaman, dan memberikan dukungan aktivitas penunjang.
7. Kecerdasan emosional melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN UPTD Puskesmas Sruweng. Artinya, variabel kepuasan kerja dapat menjadi pemediasi antara variabel kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa puas dengan kemampuan yang mereka miliki dalam mengelola emosi, maka akan memberi

motivasi bagi para pegawai ASN untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu penulis menyarankan kepada pihak manajemen UPTD Puskesmas Sruweng untuk meningkatkan kecerdasan emosional pegawai ASN melalui program peningkatan keterampilan pegawai dalam berkomunikasi secara empatik dengan pasien, keluarga pasien, serta rekan kerja agar pelayanan lebih berkualitas. Selain itu, mengadakan simulasi atau *role-play* untuk meningkatkan kemampuan berkomunikasi dalam situasi sulit, seperti menghadapi pasien yang emosional atau memberikan berita medis yang sensitif.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, implikasi teoritis yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja

Penelitian ini menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, *work life balance* yang dimiliki seorang pegawai ASN UPTD Puskesmas Sruweng mampu memberikan rasa puas para pegawainya. Hutcheson (Widyawan *et al.*, 2023) *work life balance* keseimbangan kehidupan sebagai salah satu bentuk kepuasan karyawan, baik dalam konteks pekerjaan maupun di luar lingkungan kerja. Hal ini menekankan pentingnya pengelolaan waktu dan energi yang seimbang, sehingga karyawan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaan dengan baik tanpa mengabaikan kebutuhan dan aktivitas di luar pekerjaan. Isa *et al.*, (2024) terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap kepuasan pegawai. Hal ini berarti bahwa, ketika ASN UPTD

Puskesmas Sruweng mampu mengelola waktu dan energi dengan baik antara tuntutan pekerjaan di puskesmas (seperti layanan kesehatan dan administrasi) dengan kebutuhan kehidupan pribadi (keluarga, istirahat, dan rekreasi), hal ini dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaannya. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amalia & Sari (2021). *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur.

2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja

Penelitian ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, kecerdasan emosional yang dimiliki seorang pegawai ASN UPTD Puskesmas Sruweng mampu memberikan rasa puas para pegawainya. Grandey et al., (2013) menyatakan bahwa pegawai dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung merasakan suasana hati yang positif secara konsisten dan mengalami kesejahteraan di lingkungan kerja, serta mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sukirno et al., (2021) menyatakan bahwa pegawai yang mampu mengelola emosinya dengan baik cenderung lebih mudah menjalin komunikasi yang efektif, menghadapi tekanan kerja dengan tenang, serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Roslan (2019) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Perawat Puskesmas.

3. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai

Penelitian ini menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, *work life balance* yang dimiliki

seorang pegawai ASN UPTD Puskesmas Sruweng mampu mempengaruhi kinerja para pegawainya. Menurut Clark (Saputra, 2021) *work life balance* umumnya merujuk pada hubungan antara jumlah waktu dan usaha yang dialokasikan untuk pekerjaan secara aktivitas pribadi, dengan tujuan untuk menjaga harmoni dan kualitas kehidupan secara keseluruhan. Nurshoimah et al., (2023) menyatakan bahwa pegawai yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi cenderung bekerja lebih maksimal, sehingga kinerja mereka meningkat. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adhitarma & Adnyani, (2023) yang menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

Penelitian ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, kecerdasan emosional yang dimiliki seorang pegawai ASN UPTD Puskesmas Sruweng mampu mempengaruhi kinerja para pegawainya. Menurut Goleman (Ratnasari *et al.*, 2020) kinerja karyawan tidak hanya diukur dari seberapa baik mereka melaksanakan tugasnya. Namun, hal ini juga mencakup kemampuan mereka dalam mengendalikan dan mengelola diri sendiri, serta kemampuan untuk menjalin hubungan yang baik dengan orang lain, yang dikenal sebagai kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* (EQ). Waton & Kurniawan (2023) menyatakan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional tenaga kesehatan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Novita (2024) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya kepuasan kerja pegawai ASN UPTD Puskesmas Sruweng dapat mempengaruhi sikap dan memotivasi seorang pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Menurut S. P. Robbins & Judge (2018) kepuasan kerja adalah tingkat keterlibatan individu dalam pekerjaan mereka, di mana mereka secara psikologis mengidentifikasi diri dengan pekerjaan tersebut dan menilai kinerja yang dianggap penting untuk harga diri mereka dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Perdana (2023) semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Suwandana (2024) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kuta I.

6. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi variabel *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Artinya, *work life balance* pada pegawai ASN UPTD Puskesmas Sruweng dapat memberi rasa puas bagi mereka sehingga dapat memotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Schermerhorn Jr & Bachrach (2023) *work life balance* adalah kemampuan individu untuk mengatur dan menyeimbangkan tuntutan dari pekerjaan dengan

kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut Fransiska & Maksum (2023) kehidupan pribadi memotivasi dan mendukung mereka dalam menjalankan pekerjaan, serta karyawan merasa puas dengan hubungan antar rekan kerja di tempat kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raymond et al., (2024) yang menunjukkan bahwa *work life balance* secara signifikan dipengaruhi oleh kinerja dan kepuasan kerja perawat di RS XYZ.

7. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Artinya, kecerdasan emosional pada pegawai ASN UPTD Puskesmas Sruweng dapat memberi rasa puas bagi mereka sehingga dapat memotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Wibowo (2015) kecerdasan emosional merupakan serangkaian kemampuan yang meliputi kemampuan untuk merasakan dan mengekspresikan emosi, memicu emosi dalam proses berpikir, memahami alasan menggunakan emosi, serta mengaitkan emosi yang ada dalam diri sendiri dan orang lain. Menurut Widyanti Ula (2020) penerapan kecerdasan emosional pada karyawan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan jika kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tersebut tinggi. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2022) bahwa kepuasan kerja mampu memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.