

## BAB V SIMPULAN

### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai *job involvement*, *quality of work life* dan *workload* terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Puskesmas Klirong I dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa *job involvement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Puskesmas Klirong I.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Puskesmas Klirong I.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Puskesmas Klirong I. Artinya semakin tinggi *workload* yang dirasakan oleh pegawai negeri sipil (PNS), maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Puskesmas Klirong I.
4. Berdasarkan hasil uji simulan (uji F) variabel independen (*job involvement*, *quality of work life* dan *workload*) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja), dengan demikian jika dalam suatu organisasi memiliki *job involvement*, *quality of work life* dan *workload* tinggi, maka organisasi akan lebih mudah untuk mempertahankan pegawainya.

## 5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki banyak keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di satu lokasi yakni Puskesmas Klirong I dengan jumlah responden terbatas pada pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di Puskesmas tersebut. Hal ini membuat hasil penelitian ini belum bisa mewakili situasi di Puskesmas lain, apalagi di instansi pemerintah yang berbeda. Oleh karena itu, diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan lokasi, misalnya dengan meneliti seluruh Puskesmas yang berada di Klirong.
2. Penelitian ini terbatas pada variabel *job involvement*, *quality of work life*, dan *workload* terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Puskesmas Klirong I. Sementara dalam dunia, terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi. Artinya, pengaruh dari luar variabel yang diteliti bisa saja turut berperan tetapi belum dikaji dalam penelitian ini, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain atau menambahkan variabel lain.
3. Pada penelitian ini jumlah sampel relatif sedikit serta pengumpulan data menggunakan *self-report* yang sifatnya tertutup, sehingga keterbatasan yang melekat pada metode penyebaran angket atau kuesioner yaitu peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam menjawab setiap pertanyaan yang disajikan dalam

kuesioner karena mereka ingin memberi jawaban yang terlihat baik atau merasa tidak nyaman menyampaikan pendapat sebenarnya.

4. Pendekatan penelitian ini bersifat kuantitatif, sehingga tidak menggali secara mendalam mengapa suatu hal bisa terjadi. Misalnya, meskipun *job involvement* dan *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan dalam data, kita tidak tahu apa alasan di balik itu. Mungkin saja ada faktor lain yang lebih dominan, atau mungkin pegawai merasa sudah cukup puas sehingga tidak lagi memengaruhi cara mereka bekerja. Hal-hal seperti ini akan lebih terlihat jika digali dengan wawancara atau pendekatan kualitatif.

### 5.3. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian ini mencakup dua hal, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis, implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Puskesmas Klirong I, sedangkan implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya bagi perkembangan teori-teori tentang *Job Involvement*, *Quality of Work Life*, dan *Workload*.

#### 5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa hanya variabel beban kerja (*workload*) yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Puskesmas Klirong I. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai perlu dikelola dengan baik agar tidak berdampak negatif terhadap performa kerja seperti terjadinya *burnout*. Pihak manajemen disarankan untuk meninjau kembali pembagian tugas dan tanggung jawab agar lebih

seimbang, serta memastikan bahwa setiap pegawai mendapat beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya. Selain itu, waktu istirahat yang cukup, jadwal kerja yang adil, dan sistem rotasi tugas dapat menjadi solusi agar pegawai tidak merasa terlalu terbebani dan tetap dapat bekerja secara optimal.

### 5.3.2 Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan gambaran yang berguna bagi pengembangan teori di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan apa saja yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor pelayanan publik seperti Puskesmas. Dari tiga variabel yang diteliti, hanya beban kerja (*workload*) yang terbukti berpengaruh nyata terhadap kinerja. Hal ini menguatkan pandangan bahwa dalam pekerjaan yang bersifat pelayanan langsung kepada masyarakat, jumlah dan tekanan pekerjaan sehari-hari bisa menjadi faktor utama yang memengaruhi bagaimana seseorang bekerja.

Temuan ini mendukung pemikiran dalam model *Job Demand Resources (JD-R)*, yaitu sebuah model yang menjelaskan bahwa ketika tuntutan kerja tinggi (seperti beban kerja), kinerja bisa tetap baik asalkan pegawai mampu mengelolanya dan didukung oleh sumber daya yang cukup. Dalam kasus di Puskesmas Klirong I, terlihat bahwa pegawai mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik meskipun beban kerja mereka besar. Ini menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu, tantangan kerja justru bisa menjadi pemicu kinerja, bukan hambatan.

Sementara itu, keterlibatan kerja (*job involvement*) dan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) tidak terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memberikan pelajaran penting bagi teori-teori sebelumnya yang menganggap dua faktor tersebut pasti berdampak positif. Dalam kenyataannya, keterlibatan dan kenyamanan kerja belum tentu cukup untuk mendorong hasil kerja yang optimal, apalagi di lingkungan kerja yang sangat dinamis dan penuh tekanan seperti di layanan kesehatan masyarakat. Ini menjadi pengingat bahwa setiap teori perlu dilihat kembali kesesuaiannya dengan konteks nyata di lapangan.

Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak hanya memperkuat teori yang sudah ada, tetapi juga mengajak kita untuk memikirkan ulang bagaimana teori-teori tersebut diterapkan di lapangan. Penelitian lanjutan bisa menggali lebih dalam dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, atau kepuasan kerja sebagai penghubung antara keterlibatan atau kenyamanan kerja dengan kinerja. Dengan begitu, pemahaman tentang kinerja pegawai bisa menjadi lebih lengkap dan sesuai dengan situasi nyata di organisasi pelayanan publik. Maka dari itu, berikut merupakan implikasi praktis dari penelitian ini:

1. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, *job involvement* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Puskesmas Klirong I. Hal ini berarti ada atau tidaknya perubahan nilai *job involvement*, maka tidak mempengaruhi tingkat

kinerja dari pegawai negeri sipil (PNS). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Solissa, Latuihamallo, and Lewaherilla (2022), yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara *job involvement* terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, *quality of work life* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Puskesmas Klirong I. Hal ini berarti ada atau tidaknya perubahan nilai *quality of work life*, maka tidak mempengaruhi tingkat kinerja dari pegawai negeri sipil (PNS). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratistha (2021), yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara *quality of work life* terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Puskesmas Klirong I. Hal ini berarti semakin tinggi *workload* yang dirasakan oleh pegawai negeri sipil (PNS), maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Puskesmas Klirong I. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2024) menyimpulkan bahwa beban kerja (*workload*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Kontribusi terhadap teori kinerja di sektor publik. Hasil dari penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai pengaruh faktor

individual (*job involvement, quality of work life*) dan faktor situasional (*workload*) terhadap kinerja dalam konteks sektor pelayanan publik, khususnya puskesmas.

5. Penguatan peran *workload* sebagai determinan kerja. Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif *workload* terhadap kinerja mendukung teori Robbins & Judge (2020) mengenai konsep "*challenging workload*", yang dapat mendorong peningkatan kinerja jika dikelola dengan baik.
6. Kontekstualisasi pengaruh *job involvement* dan *QWL*. Tidak signifikannya pengaruh *job involvement* dan *QWL* terhadap kinerja dalam konteks Puskesmas menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel ini bersifat kontekstual dan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti budaya organisasi, sistem birokrasi, dan jenis pekerjaan.
7. Penelitian ini membuka peluang bagi penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi faktor mediasi atau moderasi yang mungkin menjelaskan mengapa *job involvement* dan *QWL* tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, misalnya peran burnout, kepuasan kerja, atau dukungan organisasi.