

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, yaitu mengenai Pengaruh *Person Organization Fit* dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Studi Pada Tenaga Medis di RSUD Prembun, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Person organization fit* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pada tenaga medis di RSUD Prembun. Semakin tinggi *Person organization fit* maka kepuasan kerja semakin tinggi, sehingga H_1 yang menyatakan bahwa *Person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima .
2. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada tenaga medis di RSUD Prembun. Semakin tinggi *Work life balance* maka kepuasan kerja semakin tinggi, sehingga H_2 yang menyatakan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima .
3. *Person organization fit* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pada tenaga medis di RSUD Prembun. Semakin tinggi *person organization fit* maka kinerja semakin tinggi, sehingga H_3 yang menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima.

4. *Work life balance* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pada tenaga medis di RSUD Prembun. Semakin tinggi *work life balance* maka kinerja semakin tinggi, sehingga H₄ yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima .
5. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pada tenaga medis di RSUD Prembun. Semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja semakin tinggi, sehingga H₅ yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima .
6. Hasil penelitian menunjukkan variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *Person organization fit* terhadap kinerja berdasarkan analisis jalur. Sehingga H₆ yang menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja diterima.
7. Hasil penelitian menunjukkan variabel *work life balance* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja diterima berdasarkan analisis jalur. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai variabel intervening antara variabel *work life balance* terhadap kinerja. Sehingga H₇ yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja diterima.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil serta generalisasinya. Meskipun telah dilakukan dengan perencanaan yang matang dan menggunakan metodologi yang sesuai, terdapat beberapa aspek yang belum dapat dijangkau secara optimal. Keterbatasan ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya guna memperluas cakupan serta memperoleh temuan yang lebih komprehensif dan mendalam.

1. Penelitian ini terbatas pada *variabel person organization fit, work life balance*, kinerja dan kepuasan kerja.
2. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah lamanya waktu yang dibutuhkan untuk pengisian kuesioner. Hal ini disebabkan oleh tingginya tingkat kesibukan tenaga medis di RSUD Prembun, sehingga sulit untuk bertemu secara langsung dan meminta mereka mengisi kuesioner dalam waktu yang singkat. Sebagai solusi, kuesioner harus dititipkan terlebih dahulu hingga seluruh responden selesai mengisi. Proses ini memerlukan waktu yang lebih lama dan berpotensi memengaruhi tingkat respons serta kelengkapan data yang diperoleh. Oleh karena itu, keterbatasan ini perlu menjadi perhatian bagi penelitian selanjutnya agar dapat mempertimbangkan metode pengumpulan data yang lebih efektif dan efisien.

5.3. Implikasi

Implikasi dirumuskan berdasarkan temuan-temuan penelitian yang merupakan konsekuensi untuk mencapai kondisi ideal dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia di RSUD Prembun. Implikasi dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis adalah sebagai berikut:

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis untuk *variabel person organization fit* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa nilai, budaya, dan tujuan organisasi sejalan dengan nilai-nilai pribadi pegawai. Ketika pegawai merasa cocok dengan lingkungan kerja dan sistem organisasi, mereka akan lebih nyaman, termotivasi, dan puas dalam menjalankan tugasnya. Sebagai saran, manajemen dapat meningkatkan proses rekrutmen berbasis kesesuaian nilai, memperkuat budaya organisasi yang positif, serta membangun komunikasi yang terbuka agar pegawai merasa dihargai dan diterima. Hal ini akan mendorong terciptanya kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel *work life balance* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan pegawai menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Ketika pegawai merasa memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, istirahat, dan aktivitas pribadi, mereka akan merasa lebih puas dan nyaman dalam bekerja. Manajemen dapat menyediakan jadwal kerja yang fleksibel, menghargai waktu istirahat, serta memberi perhatian terhadap kondisi fisik dan mental pegawai. Dengan *Work Life Balance* yang baik, tingkat kepuasan kerja akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada loyalitas dan produktivitas pegawai.
3. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel *person organization fit* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, manajemen perlu menerapkan proses rekrutmen dan seleksi yang tidak hanya menilai kompetensi, tetapi juga keselarasan nilai. Selain itu, organisasi disarankan untuk membangun lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, keterbukaan, dan penghargaan terhadap nilai-nilai bersama agar pegawai merasa nyaman dan termotivasi. Dengan begitu, kinerja pegawai dapat meningkat karena mereka bekerja dalam

lingkungan yang sesuai dengan kepribadian dan keyakinan mereka.

4. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel *work life balance* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja, Manajemen program kesehatan mental, atau kegiatan relaksasi ringan setelah bekerja. Dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja juga penting untuk menjaga keseimbangan emosional. Dengan begitu, meskipun bekerja dalam sistem shift, pegawai tetap dapat menjaga *Work Life Balance* dan mempertahankan kinerja yang baik. Saran yang mendukung yaitu pentingnya pemantauan beban kerja secara berkala dan pemberian dukungan psikologis agar pegawai tetap produktif tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi. Dengan terciptanya keseimbangan yang baik, pegawai akan lebih fokus, sehat, dan termotivasi dalam menjalankan tugas, sehingga kinerja meningkat secara optimal.
5. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Manajemen perlu memastikan bahwa kebutuhan dasar pegawai terpenuhi, seperti kejelasan tugas, hubungan kerja yang baik, serta sistem penghargaan yang adil. Sebagai saran, manajemen dapat rutin mengevaluasi kepuasan kerja melalui survei internal dan menindaklanjuti keluhan atau masukan pegawai secara cepat

dan tepat. Ketika pegawai merasa puas, mereka akan bekerja lebih fokus, semangat, dan bertanggung jawab, sehingga kinerja pun meningkat.

6. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel *person organization fit* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan budaya kerja yang sejalan dengan nilai-nilai pegawai, serta membangun komunikasi yang terbuka dan hubungan kerja yang harmonis. Saran yang dapat diberikan adalah melakukan penilaian kesesuaian nilai secara berkala dan mengembangkan program penguatan budaya organisasi agar pegawai merasa lebih cocok dan puas dalam bekerja. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, pegawai akan lebih termotivasi dan kinerjanya pun ikut meningkat.
7. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel *work life balance* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan tersebut, seperti pengaturan jadwal kerja yang manusiawi, pemberian cuti yang fleksibel, dan perhatian terhadap kesehatan mental pegawai. Saran yang mendukung yaitu menyediakan program konseling atau dukungan emosional bagi pegawai, terutama yang bekerja dalam sistem shift.

Dengan kepuasan kerja yang terjaga melalui *Work Life Balance* yang baik, kinerja pegawai akan meningkat secara berkelanjutan.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person organization fit* memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis di RSUD Prembun. Ketika tenaga medis merasa bahwa nilai, budaya, dan tujuan rumah sakit sesuai dengan nilai pribadi mereka, mereka akan merasa lebih nyaman dalam bekerja, lebih termotivasi, serta memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Kesesuaian ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan interaksi positif antar tenaga medis, dan mengurangi stres akibat ketidakcocokan dengan tempat kerja. Selain itu, tenaga medis yang merasa cocok dengan organisasinya cenderung lebih puas dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Sebaliknya, jika terjadi

ketidaksesuaian antara individu dan organisasi, tenaga medis dapat mengalami ketidakpuasan kerja, kurangnya motivasi, hingga penurunan kualitas pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, penting bagi RSUD Prembun untuk menciptakan budaya organisasi yang sesuai dengan nilai dan kebutuhan tenaga medis agar mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien. Studi ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Artika Dwi Puspitasari¹, Kusuma Chandra Kirana (2022) menunjukan *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis di RSUD Prembun. Ketika tenaga medis memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dan dapat bekerja dengan lebih optimal. Beban kerja yang terkelola dengan baik, jadwal kerja yang adil, serta waktu istirahat yang cukup membantu mereka tetap fokus, produktif, dan termotivasi dalam memberikan pelayanan kesehatan. Dengan *Work-Life Balance* yang baik, tenaga medis dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan, sehingga kinerja mereka dalam melayani pasien semakin meningkat dan kualitas pelayanan kesehatan

pun semakin optimal. Studi ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Sofiya Ningsih, Tristiana Rijanti (2022) bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Prembun, bahwa kesesuaian antara individu dan organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, PO-Fit tidak hanya memengaruhi kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja pegawai. Studi ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fa et al., 2022) bahwa *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Prembun. Bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan penting dalam kinerja individu, individu yang mampu menjaga keseimbangan hidup cenderung memiliki sumber daya psikologis yang lebih baik, seperti energi dan fokus, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam memahami bagaimana WLB mempengaruhi kinerja di lingkungan kerja modern, yang semakin menuntut pegawai

untuk memiliki fleksibilitas dalam mengelola waktu kerja dan kehidupan pribadi. Studi ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Triana Nurshoimah, Hari Nurweni, Retno Hartati (2023) bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Prembun. Kepuasan kerja merupakan faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja, ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya baik dari segi lingkungan kerja, hubungan antar rekan, maupun sistem penghargaan mereka cenderung lebih termotivasi, fokus, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Temuan ini menambah bukti empiris bahwa kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja yang lebih tinggi. Studi ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Melur Rahma (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tenaga medis di RSUD Prembun. Kesesuaian antara individu dan organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja,

yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi penting dalam hubungan antara PO-Fit dan kinerja. Secara teoritis, hal ini memperluas pemahaman bahwa tidak hanya kesesuaian nilai yang penting, tetapi bagaimana kesesuaian tersebut membentuk kepuasan pegawai yang kemudian mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal. Studi ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Jullimursyida, G. (2016) menunjukkan *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini kepuasan kerja memiliki peran sebagai mediasi parsial atau *partially mediation*.

7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tenaga medis di RSUD Prembun. Ketika individu mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka akan merasa lebih puas secara emosional, sehingga mampu bekerja dengan lebih baik. Secara teoritis, hasil ini menambah pemahaman bahwa *Work Life Balance* tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja, yang berfungsi sebagai jembatan menuju kinerja yang optimal. Studi ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan

oleh Riska Nurul Azizah, Achmad Sani Supriyanto, (2023)
bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap
kinerja melalui kepuasan kerja.

