

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Simpulan

Bersadarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai dengan *work engagement* sebagai variabel intervening studi pada perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada perawat PKU Muhammadiyah Sruweng. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *work life balance* yang dimiliki seorang pegawai maka, *work engagement* semakin meningkat.
2. Lingkungan non fisik berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada perawat PKU Muhammadiyah Sruweng. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan non fisik yang dimiliki seorang pegawai, maka *work engagement* akan meningkat.
3. *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat PKU Muhammadiyah Sruweng. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya tingkat *work life balance* yang dimiliki pegawai tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan *work life balance* belum tentu diikuti dengan peningkatan kinerja perawat PKU Muhammadiyah Sruweng.
4. Lingkungan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada perawat PKU Muhammadiyah Sruweng. Hal ini menunjukkan bahwa

semakin baik lingkungan non fisik yang dimiliki seorang pegawai, maka kinerja mereka akan meningkat.

5. *Work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada perawat PKU Muhammadiyah Sruweng. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work engagement* seorang pegawai, maka kinerja mereka akan meningkat.
6. *Work engagement* dapat memediasi antara hubungan *work life balance* dengan kinerja perawat PKU Muhammadiyah Sruweng. Artinya, *work life balance* dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat melalui peningkatan *work engagement*.
7. *Work engagement* dapat memediasi antara hubungan lingkungan non fisik dengan kinerja perawat PKU Muhammadiyah Sruweng. Artinya, lingkungan kerja non-fisik dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat melalui peningkatan *work engagement*.

5.2 Keterbatasan

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian tersebut, antara lain: penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini hanya menggunakan metode survey melalui kuesioner, sehingga simpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrument secara tertulis.
2. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng, sehingga untuk penelitian lebih lanjut perlu menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja fisik, kompensasi dan lain-lain.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

5.3. Implikasi

Implikasi yang dapat disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian ini 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 Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng yaitu sebagai berikut:

- 1) *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Work Engagement*

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap *work engagement* pada perawat RS PKU Muhammadiyah Sruweng. Oleh karena itu, rumah sakit perlu mempertahankan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi perawat melalui pengaturan tiga shift yang terencana, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta pengaturan hari libur secara proporsional. Kondisi tersebut dapat membantu perawat menjaga energi dan kesiapan psikologis sehingga lebih terlibat dalam pekerjaannya.

2) Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh terhadap *Work Engagement*

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap *work engagement* pada perawat RS PKU Muhammadiyah Sruweng. Oleh karena itu, rumah sakit perlu menjaga hubungan kerja yang positif melalui komunikasi yang baik, kebiasaan saling menyapa dan menghargai antar rekan kerja, serta dukungan dari atasan ketika perawat menghadapi kendala dalam pekerjaan. Kondisi tersebut dapat membuat perawat merasa nyaman dan didukung sehingga meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan.

3) *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah Sruweng. Oleh karena itu, peningkatan kinerja tidak cukup dilakukan melalui pengaturan *work life balance*, tetapi perlu

didukung dengan pelatihan, pembinaan, dan pemberian arahan atau evaluasi terkait pelaksanaan tugas.

4) Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu, rumah sakit perlu mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif melalui komunikasi yang terbuka, kerja sama antarperawat, serta hubungan yang baik antara atasan dan perawat. Hal tersebut dapat mendukung kenyamanan perawat dalam menjalankan tugas sehingga kinerjanya lebih optimal.

5) *Work Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu, rumah sakit dapat meningkatkan keterlibatan kerja melalui pemberian apresiasi terhadap hasil kerja, dukungan ketika menghadapi kesulitan, serta kesempatan bagi perawat untuk menyampaikan pendapat atau kendala dalam pekerjaan. Hal tersebut dapat mendorong semangat dan keterlibatan perawat dalam menjalankan tugas.

6) *Work Engagement* memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu, rumah sakit perlu menjaga *work life balance*

melalui pengaturan shift, waktu istirahat, dan hari libur yang baik, sekaligus menciptakan kondisi yang dapat mempertahankan keterlibatan perawat dalam pekerjaan. Dengan demikian, perawat dapat bekerja dengan kondisi yang lebih siap dan terlibat sehingga mendukung kinerjanya.

7) *Work Engagement* memediasi pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu, rumah sakit perlu mempertahankan hubungan yang harmonis antarperawat, komunikasi dengan atasan, serta sikap saling membantu dan menghargai. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan keterlibatan perawat yang selanjutnya mendukung kinerja dalam memberikan pelayanan.

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, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1) *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Work Engagement*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap *work engagement*. Hasil tersebut sejalan dengan

penelitian (Wijaya & Dewayani Soeharto, 2021) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu perawat memiliki kondisi fisik dan psikologis yang lebih baik sehingga mampu menunjukkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaannya.

2) Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh terhadap *Work Engagement*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap *work engagement*. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Aprillie et al., (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, dan dukungan dari lingkungan kerja dapat membuat perawat merasa nyaman dan dihargai sehingga mendorong keterlibatan dalam pekerjaan.

3) *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Marsyanda et al., 2024) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa baik atau

buruknya *work-life balance* yang diterapkan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara teoritis, hasil tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* tidak selalu menjadi faktor yang secara langsung menentukan kinerja. Pada pekerjaan perawat, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab profesional dalam memberikan pelayanan kepada pasien tetap menjadi bagian penting dalam pencapaian kinerja. Oleh karena itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki perawat belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja apabila tidak disertai dengan kemampuan dalam memenuhi tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan.

- 4) *Lingkungan Kerja Non-Fisik* berpengaruh terhadap Kinerja Perawat
 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Risnani et al., (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hubungan kerja yang baik dan komunikasi yang efektif dapat mendukung koordinasi antarperawat sehingga membantu perawat melaksanakan tugas secara lebih optimal.

- 5) *Work Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil tersebut sejalan dengan

penelitian AlBadi et al. (2023) yang menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Perawat yang memiliki keterlibatan kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, fokus, berdedikasi, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

6) *Work Engagement* memediasi hubungan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja perawat. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian J. S. Hasibuan et al., (2025) yang menunjukkan bahwa *work engagement* memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *organizational citizenship behavior*. Temuan tersebut mendukung peran *work engagement* sebagai mekanisme yang menghubungkan *work life balance* dengan hasil kerja atau perilaku positif karyawan.

7) *Work Engagement* memediasi hubungan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja perawat. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Tri et al., (2025) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* memediasi pengaruh *work environment* terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan

bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, yang selanjutnya dapat mendukung peningkatan kinerja.

