

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh *work life balance* dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai di UPTD Puskesmas Padureso. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi. Meskipun terdapat fenomena negatif di mana pegawai menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi, ternyata mereka tetap menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Artinya, meskipun ada tekanan dalam menyeimbangkan kedua aspek tersebut, pegawai tetap memiliki loyalitas yang kuat terhadap tempat kerja mereka.
2. Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai di UPTD Puskesmas Padureso. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal yang dimiliki pegawai maka komitmen terhadap organisasi juga meningkat. Meskipun terdapat fenomena negatif seperti terjadi kesalahpahaman atau ketidakharmonisan dalam komunikasi ternyata pegawai tetap menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap

organisasi. Artinya, meskipun komunikasi interpersonal di lingkungan kerja belum optimal, pegawai tetap memiliki rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap organisasi.

3. *Work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Padureso. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Meskipun menghadapi berbagai tantangan dalam mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, pegawai tetap berusaha untuk bekerja secara optimal dan profesional.
4. Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Padureso. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Meskipun terdapat hambatan dalam komunikasi sehari-hari, pegawai tetap berusaha bekerja secara profesional dan memberikan pelayanan terbaik.
5. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Padureso. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh pegawai, maka kinerja mereka juga akan meningkat. Meskipun pegawai merasa kurang nyaman dengan budaya kerja, tidak cocok dengan nilai organisasi, atau merasa kurang dihargai, mereka tetap berusaha menyelesaikan tugas dengan baik dan menjaga produktivitas kerja.

6. Komitmen organisasi dapat memediasi antara variabel work life balance dan variabel kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Padureso. Hal ini menunjukkan bahwa work life balance yang baik dapat memengaruhi komitmen organisasi yang nantinya akan menstimulasi peningkatan kinerja pada pegawai di UPTD Puskesmas Padureso.
7. Komitmen organisasi dapat memediasi antara variabel komunikasi interpersonal dan variabel kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Padureso. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang baik dapat memengaruhi komitmen organisasi yang nantinya akan menstimulasi peningkatan kinerja pada pegawai di UPTD Puskesmas Padureso.

5.2. Keterbatasan

Penelitian yang dilaksanakan ini masih mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut::

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Padureso, penelitian ini hanya terbatas pada faktor work life balance, komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi.
2. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, yang memiliki kelemahan seperti kemungkinan adanya bias subjektif dari responden, kesalahan pengisian atau kurangnya pemahaman terhadap pernyataan tertentu yang dapat mempengaruhi akurasi data.

3. Proses pengumpulan data kuesioner, di mana peneliti hanya dapat menjangkau seluruh pegawai pada saat pertemuan rapat bulanan yang dilaksanakan satu kali dalam sebulan, tepatnya pada awal bulan atau minggu pertama. Kondisi ini membatasi waktu distribusi dan pengumpulan kuesioner, sehingga respon yang diberikan oleh pegawai kurang optimal karena terbatasnya waktu untuk memahami dan mengisi setiap pertanyaan secara mendalam.

5.3. Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan di atas, penulis memberikan implikasi praktis yang dapat diterapkan di UPTD Puskesmas Padureso sebagai berikut:

1. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Padureso. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terjadi keterlambatan pegawai yang disebabkan oleh jarak tempat tinggal serta tanggung jawab pribadi mencerminkan adanya ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, instansi perlu memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan oleh pegawai. UPTD Puskesmas Padureso sebaiknya menerapkan program penjadwalan kerja yang responsif dan partisipatif, di mana pegawai diberi kesempatan untuk mengajukan jadwal kerja sesuai dengan kebutuhan pribadi

mereka. Selain itu, puskesmas dapat menyediakan pelatihan singkat tentang manajemen waktu dan stres agar pegawai lebih mampu mengatur waktu antara urusan pribadi dan tugas kantor. Pemberian penghargaan atau insentif (misalnya bonus kecil, peningkatan jasa medis dan diberikan best employee) bagi pegawai yang konsisten datang tepat waktu, maka dapat memotivasi perilaku disiplin secara positif. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Padureso.

2. Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Padureso. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terjadi komunikasi antar pegawai kurang baik karena adanya kesalahpahaman penerimaan informasi antar pegawai. Oleh karena itu, UPTD Puskesmas Padureso perlu menerapkan prosedur komunikasi yang jelas dan terstruktur. Misalnya, membuat format laporan standar yang wajib diisi oleh pegawai shift sebelumnya sebelum menyerahkan tugas, mencakup informasi penting seperti kondisi pasien, pekerjaan yang belum selesai, dan kendala yang dihadapi. UPTD Puskesmas Padureso juga dapat mengadakan briefing singkat setiap pergantian shift sebagai sarana komunikasi langsung yang memungkinkan pegawai bertanya dan memastikan informasi diterima dengan benar. Selain itu, UPTD Puskesmas Padureso

juga dapat membangun kebersamaan dengan para pegawai dengan mengadakan *family gathering*, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Padureso.

3. Komitmen organisasi pegawai yang terbentuk masih rendah, maka UPTD Puskesmas Padureso perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman, terbuka, dan mendorong rasa memiliki terhadap instansi. Pegawai perlu merasa bahwa mereka dihargai dan diakui kontribusinya, misalnya melalui pemberian penghargaan formal seperti piagam pegawai teladan, surat apresiasi, atau kesempatan mengikuti pelatihan. Selain itu, meningkatkan komunikasi dua arah melalui forum diskusi rutin atau survei internal dapat memberikan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan pendapat dan merasa didengar. Penting pula untuk menyosialisasikan nilai-nilai organisasi dan visi pelayanan kesehatan masyarakat, agar pegawai memahami dan merasa sejalan dengan tujuan instansi. Ketika pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan dihargai atas perannya, mereka akan lebih mudah mengembangkan rasa memiliki terhadap puskesmas, yang pada akhirnya mendorong peningkatan tanggung jawab terhadap tugas dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Padureso.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan di atas, penulis memberikan implikasi teoritis sebagai berikut:

1. Pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel *work life balance* (X1) sebesar $0,009 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $2,750 > t$ tabel $2,02108$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada UPTD Puskesmas Padureso. Hal ini berarti bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfianto & Hadi (2024) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa tingkat signifikan variabel komunikasi interpersonal (X2) sebesar $0,002 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $3,244 > t$ tabel $2,02108$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap komitmen organisasi pada UPTD Puskesmas Padureso. Hal ini berarti bahwa pegawai di Puskesmas yang memiliki komunikasi interpersonal yang baik cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al. (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa tingkat signifikan variabel *work life balance* (X1) sebesar $0,012 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $2,629 > t$ tabel $2,02269$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Padureso. Hal ini berarti pegawai yang memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung lebih produktif dalam melaksanakan tugasnya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrianti et al. (2024) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa tingkat signifikan variabel komunikasi interpersonal (X2) sebesar $0,005 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung

sebesar $2,978 > t$ tabel $2,02269$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Padureso. Hal ini berarti bahwa pegawai yang memiliki komunikasi interpersonal yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam menjalankan tugasnya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinda et al., (2021) bahwa terdapat pengaruh signifikan positif komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa tingkat signifikan variabel komitmen organisasi (Y1) sebesar $0,003 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $3,178 > t$ tabel $2,02269$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Padureso. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh pegawai, maka kinerja mereka juga akan meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal et al. (2023) bahwa terdapat pengaruh signifikan positif komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

6. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi

Pengujian hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai mediasi dengan menggunakan sobel test sebesar test statistic $> t$ tabel yaitu $2,07926 > 2,02108$ dan p value $< \alpha$ yaitu $0,03 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa terjadi mediasi antara *work life balance* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada pegawai di UPTD Puskesmas Padureso. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2021) yang menyatakan bahwa *work-life balance* terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

7. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi

Pengujian hipotesis ke tujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai mediasi dengan menggunakan sobel test sebesar test statistic $> t$ tabel yaitu $2,27167 > 2,02108$ dan p value $< \alpha$ yaitu $0,02 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa terjadi mediasi antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada pegawai di UPTD Puskesmas Padureso. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shara Harum Febriani (2018) yang menyatakan bahwa variabel komitmen

organisasi memediasi hubungan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan

8. Selanjutnya dengan ditemukannya jumlah pengaruh sebesar 46,1% dari variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel *work life balance* dan komunikasi interpersonal, sedangkan sisanya 53,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini. Dan sebesar 70% dari variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *work life balance*, komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya 30% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini. Jumlah pengaruh dari variabel tersebut perlu adanya pengembangan dengan menggunakan variabel-variabel lain yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja pada pegawai di UPTD Puskesmas Padureso.

