

BAB V

SIMPULAN, LIMITASI PENELITIAN, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan oleh penulis menggunakan Smart PLS versi 4 dengan metode PLS-SEM, bertujuan untuk melihat pengaruh *job autonomy*, *supervisor support*, dan *co-worker support* terhadap *job satisfaction* dengan *work life balance* sebagai variabel mediasi pada karyawan di Rumah Sakit An-Nisa Tangerang. Maka, kesimpulan yang diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. *Job autonomy* memiliki pengaruh yang positif terhadap *work life balance*. Sehingga, karyawan Rumah Sakit An-Nisa Tangerang akan memperoleh keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi jika mereka mempunyai otoritas atau keleluasaan dalam menjalankan pekerjaannya, menjadwalkan aktivitas kerja, dan melaksanakan pekerjaan dengan caranya sendiri yang sesuai untuk dilakukan.
2. *Supervisor support* memiliki pengaruh yang positif terhadap *work life balance*. Mempunyai atasan yang mau membantu karyawan untuk belajar dan berkembang, peduli terhadap mereka, serta membantu bawahannya untuk mengatasi dan mencegah stress. Maka, dengan adanya dukungan dari atasan tersebut terbukti menaikkan atau mendorong terjadinya *work life balance* pada karyawan Rumah Sakit An-Nisa Tangerang.
3. *Co-worker support* memiliki pengaruh yang positif terhadap *work life balance*. Efek adanya dukungan dan kepedulian dari rekan kerja tentunya mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi yang didapat. Dengan demikian artinya dukungan rekan kerja atau *co-worker support* ini terbukti meningkatkan *work life balance* dari karyawan Rumah Sakit An-Nisa Tangerang.
4. *Work life balance* memiliki pengaruh yang positif terhadap *job satisfaction*. Maka dari itu, penting bagi karyawan untuk memperoleh waktu istirahat yang cukup dan jam kerja yang sesuai standar agar mereka tidak merasa kelelahan.

Sehingga ketika karyawan merasa puas dengan *work life balance* yang dipunyainya, akan meningkatkan *job satisfaction* karyawan Rumah Sakit An-Nisa Tangerang.

5. *Work life balance* memiliki pengaruh sebagai variabel mediasi terhadap hubungan antara *job autonomy* dan *job satisfaction*. Pengaruh mediasi hipotesis ini termasuk dalam kategori “*partial mediation (competitive)*”, karena *job autonomy* memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap *job satisfaction*. Hal tersebut bisa terjadi karena hasil uji hipotesis menunjukkan korelasi yang negatif atau berlawanan.
6. *Work life balance* memiliki pengaruh sebagai variabel mediasi terhadap hubungan antara *supervisor support* dan *job satisfaction*. Pengaruh mediasi hipotesis ini termasuk dalam kategori “*partial mediation (complementary)*”, karena *job autonomy* memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap *job satisfaction*. Hal tersebut bisa terjadi karena hasil uji hipotesis menunjukkan korelasi yang positif dan kearah yang sama.
7. *Work life balance* memiliki pengaruh sebagai variabel mediasi terhadap hubungan antara *co-worker support* dan *job satisfaction*. Pengaruh mediasi hipotesis ini termasuk dalam kategori mediasi secara penuh atau *full mediation (indirect-only)*, karena *job autonomy* hanya memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap *job satisfaction*. Dengan kata lain, tidak ada pengaruh secara (*direct effect*) langsung antara *job autonomy* dan *job satisfaction*.

5.2 Limitasi Penelitian

Limitasi atau keterbatasan dalam penelitian ini terkait dengan sampel penelitian yang digunakan. Penulis menyadari bahwa dalam suatu penelitian terdapat banyak kendala yang dihadapi. Dalam hal ini penulis memutuskan untuk menggunakan pengambilan sampel pada beberapa divisi yang ada di Rumah Sakit An-Nisa Tangerang karena dilihat dari kondisi dan situasi yang terdapat di lapangan (rumah sakit tersebut) yang lebih memungkinkan pengumpulan sampel yang lebih cepat apabila menggunakan beberapa divisi seperti divisi keperawatan, divisi farmasi, divisi rekam medis, divisi IT, dan divisi sumber daya manusia.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, penulis memiliki beberapa saran untuk perusahaan dan peneliti selanjutnya yang mempunyai topik atau permasalahan yang serupa dengan penelitian ini agar kedepannya bisa memperbaiki hal-hal yang kurang sehingga bisa dikaji lebih mendalam dan spesifik.

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis memiliki beberapa saran untuk rumah sakit, antara lain :

1. Rumah sakit dapat memberikan otonomi tinggi untuk karyawannya. Pemberian otonomi kerja terbukti dapat membantu karyawan untuk lebih memahami tugas, tujuan, dan prioritas kerja mereka, sehingga dapat lebih mandiri dalam pekerjaannya. Hal ini dapat dilakukan dengan membuat sebuah *learning management systems*, atau konsep *e-learning* dimana karyawan dapat belajar secara mandiri untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dalam pengambilan keputusan. LMS juga dapat menawarkan berbagai program pelatihan kepada karyawan.
2. Penting bagi karyawan untuk memiliki jadwal kerja yang seimbang agar mereka tidak kelelahan dan *stress* akibat pekerjaannya. Oleh karena itu, rumah sakit dapat lebih mengkoordinasikan terkait dengan jadwal kerja kepada karyawannya agar tidak terjadi penumpukan tugas pada satu karyawan. Untuk itu dapat dilakukan dengan *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) yang digunakan dalam analisis kebutuhan tenaga kerja di rumah sakit. Metode ini berbasis pada beban kerja petugas kesehatan dan menggunakan standar aktivitas waktu untuk setiap komponen beban kerja. Jadi dengan adanya kebutuhan tenaga kerja yang sesuai, dapat mencegah terjadinya penumpukan atau pengalihan tugas pada individu atau karyawan yang memiliki bobot pekerjaan yang sama.
3. Rumah sakit juga perlu meningkatkan kemampuan karyawan dalam melakukan *job share*. Jadi nantinya karyawan dapat berbagi tugas dengan

rekan kerjanya agar tugas pekerjaan tersebut dapat selesai dengan waktu yang relatif lebih cepat sehingga karyawan tidak harus lembur atau bekerja melebihi jam kerjanya yang dapat meningkatkan resiko *stress* dan kelelahan secara fisik maupun mental. Pengadaan job share ini dapat mencegah adanya jadwal “*standby*” di hari libur yang tentunya mengganggu waktu istirahat karyawan karena harus berjaga-jaga atau bersedia jika mendapat panggilan.

4. Pertukaran shift kerja dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi rumah sakit karena dengan cara ini, karyawan dapat lebih mengatur pola kehidupan mereka. Karena seperti yang kita ketahui, bahwa rumah sakit itu sifatnya “24 jam” jadi memungkinkan untuk adanya pertukaran shift. Namun perlu ada catatan bahwa program pertukaran shift ini harus sesuai dengan komposisi tenaga kerja yang dimiliki. Pertukaran shift juga bisa menjadi pengalaman baru bagi karyawan. Pertukaran shift dapat mengurangi terjadinya karyawan yang harus menerima konsultasi atau rapat tertentu pada saat mengambil cuti karena ada karyawan lain yang menggantikan pekerjaannya.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis memiliki beberapa saran untuk peneliti selanjutnya, antara lain :

1. Penulis menyarankan peneliti selanjutnya untuk lebih memahami pengaruh *individual* dan *social factors*, serta tuntutan pekerjaan (*job demands*) seperti *work pressure*, *role ambiguity*, *high workload*, *personality*, *well-being*, *family support* dan *community support*. terhadap *work life balance* dan Peneliti di masa depan dapat menerapkan dan menguji model penelitian ini pada sektor lain seperti perhotelan dan perbankan (Rashmi dan Kataria, 2021).
2. Karena dalam penelitian ini menggunakan survei atau kuesioner yang merupakan bagian dari metode kuantitatif. Para peneliti selanjutnya dapat menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode kualitatif seperti

wawancara mendalam (*in-depth interview*) dan observasi untuk mengembangkan beragam perspektif di bidang ini. Data kualitatif dalam ilmu perilaku atau *behavioral science* memungkinkan interpretasi konsep yang lebih mendalam dan komprehensif (Rashmi dan Kataria, 2021).

3. Peneliti selanjutnya dapat mencoba penelitian ini dengan objek penelitian yaitu tipe rumah sakit yang berbeda (A, B, atau D) ataupun pada rumah sakit pemerintah karena pada penelitian ini objek yang diambil adalah rumah sakit umum yang bertipe C. Penulis juga menyarankan untuk menambah jumlah responden untuk mendapatkan hasil yang berbeda jika peneliti selanjutnya masih menggunakan metode kuantitatif.

