

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Secara parsial keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan
- 2) Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan
- 3) Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan

5.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dapat dijadikan sebagai acuan maupun referensi untuk penelitian mendatang. Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel

Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh peneliti, dimana teori menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu kondisi dimana individu mampu mengatur peran pekerjaan dan peran kehidupan pribadinya secara seimbang sehingga tidak menimbulkan konflik maupun tekanan yang berlebihan serta memberikan dampak positif baik bagi individu maupun organisasi (Greenhaus & Allen, 2011). Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam organisasi, karena dengan adanya keseimbangan tersebut pegawai dapat merasa puas, termotivasi, dan memiliki komitmen untuk tetap setia terhadap organisasi. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan tingkat loyalitas pegawai terhadap organisasi. Indikator-indikator yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja yaitu yang pertama pengaturan waktu, perilaku individu, tingkat ketegangan, serta pemenuhan peran kerja dan keluarga. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dijelaskan hubungannya dengan loyalitas pegawai apabila seorang pegawai mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik sesuai dengan indikator tersebut, maka hal tersebut dapat memengaruhi

tingkat loyalitas pegawai. Artinya, loyalitas pegawai juga akan meningkat. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja pegawai yang ada sudah sesuai dengan harapan pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian terdahulu M. Hanafis Nasution dan Hidayat (2019). Dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap loyalitas pegawai pada Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh peneliti, dimana teori menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78). Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap positif seperti kesediaan untuk bertahan dalam organisasi, memberikan kontribusi terbaik, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik, bersikap

loyal terhadap organisasi, serta menunjukkan kesungguhan dan tanggung jawab dalam setiap pelaksanaan tugas Hasibuan (2011). Kepuasan kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut (Luthans, 2006:243) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, serta hubungan antar rekan kerja yang mendukung. Berdasarkan penjelasan tersebut maka menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai, sehingga apabila semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka akan semakin meningkat pula loyalitas pegawai terhadap organisasi, demikian pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian terdahulu M. Hanafis Nasution dan Hidayat (2019). Dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai pada Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.

3. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh peneliti, dimana teori menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi

pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Sedarmayanti, 2011). Selain itu lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif sehingga pegawai dapat bekerja dengan tenang serta mendukung terbentuknya sikap loyal terhadap organisasi. Indikator-indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu yang pertama lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik, hubungan kerja antarpegawai, serta fasilitas kerja yang mendukung. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dijelaskan hubungannya dengan loyalitas pegawai apabila lingkungan kerja dikelola dengan baik melalui penciptaan kondisi fisik yang memadai, suasana kerja yang harmonis, hubungan kerja yang positif, serta fasilitas yang mendukung, maka dengan demikian dapat memengaruhi tingkat loyalitas pegawai dalam artian bahwa tingkat loyalitas pegawai juga akan meningkat. Dengan demikian maka hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada sudah sesuai dengan harapan pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian terdahulu Dewi Saiful Aminah dan Rina Dwiarti (2024). Dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai pada CV. Sisi Barat Yogyakarta.

5.3 Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang telah dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan. Oleh sebab itu keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja menjadi bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan dalam meningkatkan loyalitas pegawai. Hal ini dilihat dari keseimbangan kehidupan kerja yang merupakan suatu kondisi dimana individu mampu mengatur peran pekerjaan dan peran kehidupan pribadinya secara seimbang sehingga tidak menimbulkan konflik maupun tekanan yang berlebihan serta memberikan dampak positif baik bagi individu maupun organisasi. Selain itu kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima, sehingga pegawai yang merasa puas akan menunjukkan kesediaan untuk bertahan dalam organisasi, memberikan kontribusi terbaik, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan lingkungan kerja

adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta adanya hubungan kerja yang harmonis akan mendorong pegawai untuk merasa betah, bekerja lebih baik, dan pada akhirnya meningkatkan loyalitas terhadap organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dengan semakin baiknya keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja pegawai, secara otomatis akan meningkatkan loyalitas pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar kiranya menambah variabel selain keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja agar lebih memahami variabel – variabel apa saja yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai.