

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan dalam penelitian sebagai berikut:

1. *Work Overload* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan.
2. *Work Overload* memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Conflict* di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan.
3. *Work Overload* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Work Life Balance* di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan.
4. *Work Life Conflict* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan.
5. *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan.
6. *Work Life Conflict* secara signifikan memediasi pengaruh negatif *Work Overload* terhadap *Job Satisfaction* di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan.
7. *Work Life Balance* secara signifikan memediasi pengaruh negatif *Work Overload* terhadap *Job Satisfaction* di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan.

5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting yang dapat bermanfaat bagi para pemangku kepentingan, terutama RSUD Dr. Muhammad

Zein Painan. Implikasi penelitian ini mencakup aspek teoretis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Temuan ini mengonfirmasi bahwa *Job Satisfaction* bukan sekadar respons terhadap kompensasi, melainkan hasil dari pertukaran timbal balik di mana *Work Overload* yang terkendali dianggap sebagai bentuk dukungan organisasi terhadap kesejahteraan pegawai. Penguatan teoretis yang paling signifikan terletak pada peran mediasi ganda antara *Work Life Conflict* dan *Work Life Balance*. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh *Work Overload* terhadap *Job Satisfaction* tidaklah sederhana, melainkan melalui mekanisme psikologis yang kompleks di mana stabilitas kehidupan pribadi menjadi utama. Secara teoritis, ketika organisasi mampu menjaga *Work Overload* tetap rendah pegawai merasa organisasi memberikan perlakuan yang adil dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Sebagai imbalannya, pegawai memberikan respon positif berupa *Job Satisfaction*. Temuan ini menegaskan bahwa *Job Satisfaction* merupakan bentuk timbal balik dari manajemen beban kerja yang baik. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis mengenai *peran Work Life Balance* sebagai variabel antara (mediator). Temuan ini membuktikan bahwa pengaruh *Work Overload* terhadap *Job Satisfaction* tidak bersifat langsung secara sederhana, melainkan melalui mekanisme psikologis keseimbangan hidup. Secara teoretis, ini mendukung pandangan bahwa *Work Life Conflict* menyebabkan bagaimana *Work Overload* merusak afeksi pegawai terhadap pekerjaannya. Implikasi teoretisnya menunjukkan bahwa di instansi pelayanan publik seperti RSUD, tuntutan

pekerjaan yang terkendali adalah kunci utama untuk mencegah pengikisan sumber daya personal pegawai. Keberhasilan hipotesis memperluas literatur bahwa dalam lingkungan medis yang berisiko tinggi, stabilitas *Work Overload* paling kuat untuk menjaga keseimbangan peran. Temuan mengenai sikap ragu-ragu atau Ragu-ragu pada responden meskipun *Work Overload* sangat rendah memberikan celah teoretis baru. Secara teori, *Work Overload* rendah seharusnya berkorelasi linear dengan *Job Satisfaction* tinggi. Hasil ini menyiratkan adanya faktor anomali atau variabel moderasi lain seperti faktor demografi atau budaya organisasi local yang membuat rendahnya *Work Overload* tidak otomatis menghasilkan *Job Satisfaction* maksimal. Ini menjustifikasi perlunya pengembangan model penelitian yang lebih kompleks di masa depan.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan panduan strategis bagi manajemen RSUD Dr. Muhammad Zein Painan untuk menjadikan pengelolaan *Work Overload* dan keharmonisan kehidupan pribadi sebagai pilar utama dalam mempertahankan stabilitas kinerja pegawai. Mengingat rendahnya *Work Overload* saat ini merupakan faktor utama yang menjaga *Job Satisfaction* tetap stabil, implikasi nyatanya adalah manajemen harus sangat berhati-hati dalam melakukan restrukturisasi tugas atau penambahan volume kerja tanpa dibarengi dengan penambahan personel, karena setiap lonjakan *Work Overload* terbukti akan langsung merusak *Work Life Balance* dan menurunkan moral staf. Selain itu, temuan mengenai tingginya frekuensi *Work Life Conflict* meskipun *Work Overload* rendah menuntut adanya kebijakan non teknis, seperti pembatasan

komunikasi urusan kantor di luar jam dinas dan penyediaan dukungan psikososial bagi pegawai. Hal ini penting untuk mengubah persepsi pegawai yang saat ini masih berada di level ragu-ragu menjadi tingkat kepuasan yang baik. Dengan menjamin bahwa tuntutan profesional tidak mengintervensi ruang pribadi, rumah sakit tidak hanya meningkatkan kesejahteraan internal staf, tetapi juga secara otomatis mengamankan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat secara berkelanjutan..

3. Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, maka berikut ini dapat dikemukakan saran dan keterbatasan dalam penelitian ini:

- a. Adanya kecenderungan responden bersikap ragu-ragu atau Ragu-ragu pada variabel *Job Satisfaction* dan *Work Life Balance* mengindikasikan kemungkinan adanya keraguan dalam memberikan jawaban yang jujur atau kurangnya pemahaman mendalam terhadap butir pernyataan kuesioner.
- b. Penelitian ini hanya memfokuskan pada variabel *Work Overload*, *Work Life Conflict*, *Work Life Balance* dan *Job Satisfaction*, padahal terdapat faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam memengaruhi *Job Satisfaction* di rumah sakit, seperti kompensasi, kepemimpinan, atau lingkungan kerja fisik.
- c. Data diambil pada satu titik waktu tertentu di mana kondisi operasional RSUD sedang dalam beban kerja sangat rendah. Hasilnya mungkin akan berbeda jika dilakukan pada periode puncak misalnya saat terjadi lonjakan pasien

- d. Hasil penelitian ini spesifik pada karakteristik pegawai di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan, sehingga tidak dapat digeneralisasi secara langsung untuk rumah sakit lain dengan tipe atau budaya organisasi yang berbeda.
- e. Berdasarkan hasil penelitian, manajemen rumah sakit perlu mempertahankan agar tidak terjadi *Work Overload*, karena terbukti baik secara langsung maupun tidak langsung dapat menurunkan *Job Satisfaction* melalui meningkatnya *Work Life Conflict* dan menurunnya *Work Life Balance*. Penyusunan jadwal kerja yang adil, penambahan sumber daya ketika beban meningkat, serta pemberian waktu istirahat yang memadai menjadi langkah penting.
- f. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian ke beberapa rumah sakit atau sektor lain agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif.
- g. Studi berikutnya dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain yang secara teoritis memengaruhi *Job Satisfaction*, seperti *burnout*, stres kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan, kompensasi, maupun lingkungan kerja. Kehadiran variabel tambahan ini dapat memberikan gambaran model yang lebih komprehensif serta mengetahui faktor mana yang paling dominan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. H. (2021). A study on Work Overload and its impact on Job Satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 667–679.
- Alhassan, M. &. (2022). Work Overload and work-life conflict among healthcare professionals in Ghana. *Journal of Occupational Psychology*, 45–59.
- Alrawashdeh, H. M.-T.-T.-D. (2022). Occupational stress, workload and job satisfaction among nurses. *BMC Nursing*, 1–9.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baeriswyl, S. e. (2021). The mediating role of work–family conflict on role overload and job outcomes .
- Baş, M. &. (2022). The Mediating Role of Work-Family Conflict in the Relationship Between Work Overload Perception and Job Satisfaction. *Journal of Information and Organizational Sciences*, 345–360.
- Bingül, E. &.-K. (2024). Moderating effects of dark triad on the relationships of mobbing and abusive supervision with outcomes. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 77-88.
- Dalila, A. &. (2025). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Job Performance dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening.
- Darmayanti. (2025). Work-Life Balance: A Systematic Literature Review. *ISC-BEAM: International Student Conference on Business, Education, Economics, Accounting, and Management*.
- Dewi, S. S. (2021). Effect of Work Overload on Job Satisfaction Through Burnout. *Jurnal Manajemen*.
- Dimitrakaki, I. (2025). The concept of work-life balance: The case of Indeed. *International Journal of Advanced Research in Management (IJARM)*, 1–29.
- Effendi, K. &. (2025). The Relationship Between Workload and Work-Life Balance and Job Satisfaction of Employees at PT. X Medan.
- Febriyanti, N. P. (2025). Peran Work Life Balance memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 496-509.

- Febriyanti, N. P. (2025). Peran Work Life Balance Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. .
- Fera, S. H. (2025). Pengaruh Work Overload, yang mengukur work overload sebagai kelebihan beban kerja yang mencakup target kerja, kondisi, standar, dan penggunaan waktu.
- Frone, M. R. (2021). Developing and testing an integrative model of the work–family interface. *Journal of Vocational Behavior*.
- Ganewatta, H. &. (2023). Impact of Work Overload as a job stressor on employees’ intention to leave: The mediating effect of work family conflict in a Sri Lankan apparel sector organisation. *Journal of Business, Economics and Finance*, 110-117.
- Gao, Y. &. (2023). The mediating effect of work-family conflict in the relationship between job demands and job satisfaction (China) .
- Greenhaus, J. H. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 76–88.
- Haar, J. M. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health. *Journal of Vocational Behavior*, 361–373.
- Hair, J. F. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *In Sage*.
- Hidayah, N. A. (2024). Pengaruh work-family conflict dan work-life balance terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 1082–1094.
- Huo, M.-L. &. (2023). Work-role overload, work–life conflict, and perceived career plateau: The moderating role of emotional stability. *Human Resource Management*, 867–882.
- Kamboj, J. &. (2023). Reshaping the boundaries: New perspectives on work-life balance dynamics. *International Journal of Novel Research and Development*, 624-633.
- Karatepe, O. M. (2021). Work Overload and turnover intentions: the moderating role of work–family conflict. *Service Industries Journal*, 601–622.
- Kusumawati, W. &. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Work-Life Balance sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di Industri Pertambangan. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)*, 329–336.

- Lestari, F. P. (2025). Systematic literature review pengaruh work family conflict dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 31–40.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, 129–169.
- Lu, Y. e. (2017). Work overload and job satisfaction among healthcare workers. *International Journal of Nursing Studies*, 1–8.
- Marič, M. T. (2021). Relations between Work-life Conflict, Job Satisfaction and Life Satisfaction among Higher Education Lecturers. *Management. Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economic*, 45-59.
- Mentus, . &. (2023). Work–Life Conflict and Job Satisfaction : The Moderating Role of Gender and Household Income in Western Europe. *Social Sciences*.
- Michel, J. S. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 689–725.
- Mohd, I. O. (2023). Factors Affecting Work Life Balance among Administrator in a Public University during COVID-19. *Information Management and Business Review*, 115-121.
- Murtadho, R. U. (2025). The Impact of Workload and Perceived Organizational Support on Work-Life Balance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*.
- Nichols, H. M. (2018). Measuring work–life conflict among low wage workers. *Journal of the Society for Social Work and Research*, 473-497.
- Nurhasan, A. &. (2025). The Effect of Work-Life Balance on Job Satisfaction and Productivity in the General and Financial Bureau of the Indonesian Quarantine Agency.
- Nurlaila, W. D. (2025). Factors Related to Work-Life Balance at PT. X in South Jakarta in 2025. *Jurnal Riset Ilmu Kesehatan*, 237–246.
- Parkes, L. P. (2008). Work–life balance and job satisfaction. *Journal of Management & Organization*, 267–284.
- Pathiranage, T. K. (2024). The Impact of Workload on Work Life Balance towards Job Satisfaction of Non-Academic Administrative Officers of Higher

- Education Institutions in Sri Lanka. *International Journal of Religion*, 6651–6661.
- Poulose, S. &. (2020). Role of perceived work–life balance between Work Overload and career commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 169-183.
- Pratiwi, G. P. (2024). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Job Satisfaction at PT. Kendali Bumi Semesta. *International Journal of Science and Society*, 441-453.
- Rinki & Kanwa, A. (2024). Study of Factors Affecting Work-Life Balance. *Innovative Research Thoughts*, 110–114.
- Robbins, S. P. (2019). Organizational behavior (18th ed.). *Pearson Education*.
- Rukmana, B. R. (2024). The Role of Work Life Balance in Increasing Job Satisfaction and Employee Well Being.
- Sandoval-Reyes, J. A.-P.-P. (2021). Relationship amongst technology use, Work Overload , and psychological detachment from work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 588.
- Sari, N. P. (2023). Pengaruh work overload terhadap work–life conflict pada tenaga kesehatan dengan dukungan organisasi sebagai pemoderasi. *Jurnal Psikologi Terapan Indonesia*, 112–120.
- Setyowati Subroto, S. L. (2025). The effect of work-life balance and work environment on employee performance with job satisfaction as mediating variable. *West Science Business & Management*.
- Sharma, J. &. (2016). Factors influencing job satisfaction of nursing staff. *Personnel Review*, 161–182.
- Sirgy, M. J. (2024). How does work-life conflict influence wellbeing outcomes? A test of a mediating mechanism using data from 33 European countries. *Applied Research in Quality of Life*.
- Smeltzer, S. C.-H. (2016). Psychometric analysis of the Work/Life Balance Self Assessment Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 5-14.
- Soelistyawati, S. &. (2023). The Effect of Salary, Workload, and Work Environment to Job Satisfaction with Work-Life Balance as a Mediation. *In Proceedings of the International Conference on Economics, Business Management and Accounting*, 648-657.

- Souisa, N. M. (2025). The Influence of Workload and Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction. *Indonesian Journal Economic Review*, 23-32.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.
- Survey, D. G. (2025). Work values, purpose, and job satisfaction. *Deloitte Insights*.
- Suryawirawan, S. N. (2024). Work-Life Balance, Work-Family Conflict, Employee Engagement, dan Burnout terhadap Job Satisfaction Perawat. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*.
- Ulhaq, M. H. (2025). Pengaruh work-life balance, work family conflict, dan kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan perempuan di Yogyakarta. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 583–597.
- Utami, V. F. (2025). What lies beyond job stress and overload? The unseen power of work-life balance in shaping job performance: Case study of employees at PT Brantas Abipraya. *Management Analysis Journal*, 1–12.
- Wahyuningsi, &. R. (2025). Hubungan antara work overload dan lingkungan kerja terhadap stress kerja pada karyawan. *As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga*, 329–336.
- Wang, . X. (2023). The relationship between work–family conflict and Job Satisfaction for preschool teachers in rural China: A moderated mediation model. *Frontiers in Public Health*.
- Weiss, D. J. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Vol. 22). *Industrial Relations Center*.
- Wu, . &. (2025). Exploring a Review of Factors Affecting Work-Life Balance of Employees in the Chinese Banking Sector . *Journal of Theory and Practice in Economics and Management* , 15-19.
- Wulansari, G. M. (2023). Meta-Analysis: Effects of Workload and Work Environment on Work Satisfaction in Health Personnel. *Journal of Health Policy and Management*, 189–200.
- Yusuf, K. B. (2025). An Empirical Investigation of the Effect of Job-related Diversity on Employee Satisfaction in Nigeria Ministry of Communication

and Digital Economy. *Journal of Information Systems Engineering and Management*.

Zhang, X. J. (2021). Work overload, job satisfaction, and emotional exhaustion among healthcare workers. *Journal of Nursing Management*, 1546–1556.

Zhao, H. W. (2020). The impact of Work Overload on work–family conflict and Job Satisfaction among Chinese nurses. *International Journal of Nursing Practice*.

Zhao, X. L. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 197–206.

Žnidaršič, . &. (2021). Relationships between work-family balance, Job Satisfaction, life satisfaction and work engagement among higher education lecturers. *Organizacija*, 227-237.