

BAB V

HASIL DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil Penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan Sebagai Berikut:

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai $t\text{-hitung} = 3.600 > t\text{-tabel} = 2.051$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja perawat.
2. Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai $t\text{-hitung} = 2.870 > t\text{-tabel} = 2.051$ dengan signifikansi $0,008 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, *Burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Kondisi kelelahan emosional, mental, maupun fisik yang dapat dikelola dengan baik akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.
3. Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja secara Simultan. Hasil uji simultan menunjukkan nilai $F\text{-hitung} = 43.857 > F\text{-tabel} = 3,35$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, *Work Life Balance* dan *Burnout* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD M. Yunus Kota Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja perawat tidak hanya memengaruhi kepuasan kerja, tetapi juga kemampuan perawat untuk mengelola kelelahan fisik, emosional, dan mental.

Dalam penelitian ini terdapat dua implikasi, yaitu implikasi manajerial dan teoritikal, sebagai berikut:

1. Implikasi Manajerial

Penelitian ini memberi tahu manajemen RSUD M. Yunus Bengkulu bahwa mereka harus lebih memperhatikan *Work Life Balance* perawat dan membuat sistem kerja yang seimbang antara kebutuhan pribadi dan kebutuhan pekerjaan. Diharapkan kepuasan kerja dan produktivitas perawat akan meningkat dengan jadwal kerja yang adil, cuti yang memadai, dan dukungan untuk kesehatan fisik dan mental. Selain itu, manajemen harus memastikan bahwa perawat tidak lelah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, memberikan bantuan psikologis, dan membagi beban kerja secara proporsional agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik tanpa lelah.

2. Impilikasi Teoritikal

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indrian et al. (2023), temuan penelitian ini mendukung teori bahwa *Work Life Balance* merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Temuan penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian Dinda et al. (2023), yang menyatakan bahwa kelelahan memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan sektor kesehatan. Penelitian ini juga dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja tenaga kesehatan.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ,pembahasan dan kesimpulan yang di peroleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran terhadap rumah sakit adalah:

1. Bagi RSUD M.YUNUS Bengkulu Dimana *work life balance* memberikan waktu untuk berkumpul bersama keluarga ataupun kehidupan pribadinya setelah bekerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas serta semangat kerja yang tinggi.
2. Diharapkan agar memperhatikan *Burnout* pada perawat dengan membagi wktu kerja yang adil agar perawat tidak mengalami gangguan tidur atau sakit kepala setelah bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya. Untuk meningkatkan penelitian mereka tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di sektor kesehatan, peneliti dapat mempertimbangkan faktor tambahan seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.