

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan analisis PLS untuk menguji *Work-life Balance* dan *Work Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja perawat wanita melalui peran mediasi *Emotional Exhaustion* di Rumah Sakit Baptis Kediri, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work-life Balance* mampu mempengaruhi Kepuasan Kerja perawat wanita di unit rawat inap Rumah Sakit Baptis Kediri. Semakin baik *Work-life Balance*, maka tingkat Kepuasan Kerja akan meningkat. Hal tersebut dapat diketahui dari indikator yang paling berpengaruh yaitu keseimbangan kepuasan. Dengan adanya dukungan dan arahan yang selalu diberikan oleh atasan, dapat memberikan kepuasan kerja pada perawat wanita sehingga meningkatkan produktivitas dan semangat kerja yang dirasa oleh perawat wanita.
2. *Work Family Conflict* mampu mempengaruhi Kepuasan Kerja perawat wanita di unit rawat inap Rumah Sakit Baptis Kediri. Semakin rendah *Work Family Conflict*, maka tingkat Kepuasan Kerja akan meningkat. Hal tersebut dapat diketahui dari indikator yang paling berpengaruh yaitu konflik karena ketegangan. Dengan adanya beban pekerjaan yang merata, dan batas waktu pada jam lembur, perawat wanita tidak memiliki peran yang lebih dominan pada pekerjaan, dan tidak merasakan kelelahan ketika menjalankan peran

yang lainnya, karena hal ini dapat berdampak pada pekerjaan dan keluarga. Sehingga diharapkan beban kerja yang diberikan dapat dikerjakan secara merata dengan waktu bekerja yang tidak lebih akan dapat mengurangi konflik dalam keluarga juga dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat.

3. *Work-life Balance* mampu mempengaruhi Kepuasan Kerja dengan dimediasi oleh *Emotional Exhaustion* yang rendah. *Emotional Exhaustion* yang dimiliki dapat berpengaruh positif pada hubungan *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja perawat wanita. Kelelahan secara emosional sering kali timbul ketika seseorang merasa terlalu terkuras secara emosional akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan atau ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan memiliki waktu yang cukup untuk istirahat, rekreasi, dan aktivitas pribadi, karyawan cenderung dapat mengelola stres dengan lebih baik. Hal ini mengurangi risiko *Emotional Exhaustion* yang berkontribusi pada penurunan kepuasan kerja.
4. *Work Family Conflict* dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja dengan dimediasi oleh *Emotional Exhaustion* rendah. *Emotional Exhaustion* yang dimiliki akan berpengaruh pada hubungan *Work Family Conflict* terhadap kepuasan kerja. Ketika seseorang merasa terjebak di antara tuntutan pekerjaan yang membutuhkan waktu dan energi tambahan serta tanggung jawab keluarga yang tak terelakkan, perawat rentan mengalami *Emotional Exhaustion* yang mendalam. Hal ini termasuk dalam perasaan terkuras secara emosional, kelelahan mental, dan perasaan tidak mampu mengatasi

tugas-tugas sehari-hari dengan baik, sehingga kepuasan kerja pada perawat juga akan minim.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian yang telah dipaparkan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan bermanfaat dalam pengambilan keputusan. Adapun saran yang diberikan diantaranya sebagai berikut:

1. Pada variabel *Work-life Balance* ditunjukkan bahwa indikator pengukur yang paling kuat adalah indikator *satisfaction balance* atau keseimbangan kepuasan. Untuk mendukung keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan perawat manajemen Rumah Sakit Baptis dapat memberikan cuti tahunan yang memadai atau cuti sakit berbayar, memberikan apresiasi atau penghargaan atas kontribusi yang diberikan, dan dapat meneruskan program *gathering family* yang sudah lama tidak dilakukan kembali supaya perawat juga bisa menikmati waktu diluar pekerjaan seperti liburan, dan waktu bersama keluarga, sehingga perawat wanita memiliki kualitas *work-life balance* yang baik
2. Pada variabel *Work Family Conflict* diketahui bahwa indikator pengukur yang paling kuat adalah indikator *strain based conflict* atau konflik karena ketegangan. Supaya dapat berkurang, rumah sakit perlu mengatur kembali tentang penerapan kebijakan, seperti fleksibilitas jam kerja, program

bantuan karyawan, atau dukungan manajemen stress. Rumah Sakit juga dapat memberikan layanan konseling, program-program kesejahteraan keluarga, dan melakukan evaluasi pemberian beban kerja. Dengan hal ini perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung bagi semua perawat atau pun karyawan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan perawat atau pun karyawan.

3. Pada variabel *Emotional Exhaustion* diketahui bahwa indikator pengukur yang paling kuat adalah merasa senang dan tidak tertekan. Rumah sakit perlu untuk mengidentifikasi hal-hal dalam peningkatan kesejahteraan perawat secara keseluruhan, seperti membangun budaya kerja yang mendukung, menyediakan sumber daya manajemen stress ataupun memberikan layanan konseling untuk setiap perawat ataupun karyawan yang bekerja, mempromosikan *Work-life Balance*, melakukan manajemen beban kerja dan melakukan delegasi tugas atau pemerataan tugas. Dengan demikian, organisasi dapat mendukung perawat secara maksimal. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, perusahaan dapat membantu mengurangi emotional exhaustion pada karyawan, meningkatkan kesejahteraan mereka, serta meningkatkan produktivitas loyalitas terhadap perusahaan, serta merasa puas pada pekerjaannya.
4. Pada variabel Kepuasan Kerja diketahui bahwa indikator pengukur yang paling kuat adalah hubungan dengan atasan. Rumah sakit perlu untuk selalu

memperhatikan dan memastikan bahwa atasan dan karyawan memiliki hubungan yang positif, hal ini dapat dilakukan seperti melakukan mentoring atau coaching, memberikan pengakuan atau penghargaan, mau mendengarkan kritik dan saran karyawan, dan saling membangun keterbukaan dalam berkomunikasi. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi dan meningkatkan kualitas hidup kerja bagi seluruh anggota perawat atau pun karyawan. Dengan demikian perawat wanita akan merasakan dukungan yang maksimal di tempat kerja, dan apresiasi terhadap apa yang sudah dikerjakannya.

5. Bagi peneliti selanjutnya, penulis menyarankan untuk mengkaji topik ini secara lebih mendalam dan memperluas jangkauan subjek penelitian meliputi lingkungan kerja, budaya organisasi, dan beban kerja. Selain itu penulis juga menyarankan peneliti selanjutnya untuk meneliti topik ini di perusahaan dan industry yang berbeda yang menuntut banyak waktu untuk bekerja seperti perusahaan ekspedisi ataupun pabrik. Karena penelitian ini memiliki keterbatasan penelitian yaitu hanya meneliti perawat wanita, disarankan bisa meneliti seluruh perawat atau karyawan di rumah sakit. Selain itu, penulis juga menyarankan peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain dalam topik ini agar penelitian berikutnya lebih ekstensif dan memperkaya hasil studi mengenai topik ini.