

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *work life balance* dan *emotional exhaustion* terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Baptis Kediri, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* mampu berkontribusi terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Baptis Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work life balance* yang dimiliki karyawan maka semakin baik kinerja yang dapat dicapai.
2. *Emotional Exhaustion* mampu berkontribusi terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Baptis Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *emotional exhaustion* yang dialami karyawan maka semakin rendah kinerja yang dapat dicapai.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan Kesimpulan dari penelitian yang telah dipaparkan diatas dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan bermanfaat dalam penelitian di masa mendatang. Adapun saran yang diberikan diantaranya sebagai berikut:

1. Pada variabel *work life balance* ditunjukkan bahwa indikator pengukur yang paling tinggi adalah indikator *time balance* atau keseimbangan waktu. Untuk mendukung

tercapainya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi bagi perawat wanita di Rumah Sakit Baptis, diperlukan pengaturan jadwal yang terstruktur serta pembagian tugas yang proporsional. Dengan demikian, para perawat diharapkan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan berkumpul bersama keluarga sehingga mampu menjaga kesejahteraan pribadi sekaligus mempertahankan kinerja secara optimal.

2. Pada variabel *emotional exhaustion* ditunjukkan bahwa indikator pengukur dengan nilai paling tinggi adalah indikator tertekan saat menghadapi pekerjaan. Untuk mengurangi kelelahan emosional yang dialami perawat wanita, pihak Rumah Sakit Baptis Kediri perlu menyediakan fasilitas layanan konseling bagi perawat dan karyawan serta dengan memberikan kemudahan bagi perawat dalam menggunakan hak cuti yang tersedia sebagai bentuk pemulihan kondisi mental dan emosional sehingga para perawat dapat kembali bekerja dengan kondisi yang lebih stabil dan produktif.
3. Pada variabel kinerja karyawan ditunjukkan bahwa indikator pengukur dengan nilai yang paling tinggi adalah indikator tanggung jawab. Untuk meningkatkan tanggung jawab perawat wanita, Rumah Sakit Baptis Kediri perlu memberikan penghargaan atau insentif kepada perawat yang telah berdedikasi tinggi sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja serta mendorong perawat agar terus meningkatkan kualitas kerjanya. Disamping itu, evaluasi kinerja secara berkala oleh kepada ruangan juga penting dilakukan sebagai sarana untuk memberikan arahan serta umpan balik yang konstruktif. Dengan adanya sistem penghargaan dan evaluasi kinerja secara berkala, diharapkan perawat memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas

dan peran mereka sehingga mampu memberntuk budaya kerja yang profesional, produktif dan berfokus pada peningkatan kualitas pelayanan di Rumah Sakit Baptis Kediri.

4. Bagi penelitian selanjutnya, penulis menyarankan agar topik ini dikaji lebih mendalam dengan memperluas cakupan variabel yang diteliti, seperti *work family conflict*, stress kerja dan komitmen organisasi. Mengingat keterbatasan dalam penelitian ini yang hanya melibatkan perawat wanita, maka dianjurkan agar penelitian selanjutnya mencakup seluruh perawat tanpa membedakan jenis kelamin. Selain itu, penambahan variabel baru juga dapat dilakukan guna memperluas perspektif dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap isu yang dikaji.