

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan *Work Life Balance* dengan *Job satifcation* pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Prambanan Klaten, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik yaitu rerata usia responden 25,63 tahun ( $\pm 3,719$ ), sebagian besar belum menikah (65,7%), belum mempunyai anak (85,7%), sebagian besar berpendidikan D3 Keperawatan (74,3%), lama bekerja kurang dari 1 tahun (54,3%), sebagian besar di unit rawat inap (48,6%).
2. *Work-life balance* perawat pada penelitian ini sebagian besar baik, yaitu sebanyak 28 orang (80%).
3. *Job satisfaction* perawat pada penelitian ini sebagian besar tinggi, yaitu sebanyak 31 orang (88,6%).
4. Ada hubungan antara *work-life balance* dengan *job satisfaction* pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Prambanan Klaten dengan nilai  $r = 0,423$  dan  $p \text{ value} < \alpha$  yaitu  $0,011 < 0,05$ .

#### B. Saran

##### 1. Bagi Perawat

Perawat diharapkan dapat mengembangkan kemampuan manajemen waktu dan strategi koping yang adaptif dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, sehingga mampu menjaga *work-life balance*. Keseimbangan *work-life balance* tersebut diharapkan dapat meningkatkan *job satisfaction* serta kesejahteraan perawat secara keseluruhan.

##### 2. Bagi Pasien

Pasien diharapkan dapat menjalin komunikasi yang baik dan bersikap kooperatif selama proses perawatan. Hubungan yang positif antara pasien dan perawat dapat mendukung perawat dalam memberikan asuhan keperawatan secara optimal. Perawat yang memiliki kondisi kerja dan *job satisfaction* yang baik cenderung

mampu memberikan pelayanan yang lebih profesional, empatik, dan berkualitas, sehingga berdampak positif terhadap kepuasan dan pengalaman pasien selama menerima pelayanan kesehatan.

### 3. Bagi Manajemen Rumah Sakit

Manajemen RS PKU Muhammadiyah Prambanan Klaten diharapkan dapat meningkatkan kebijakan dan program yang mendukung *work-life balance* perawat, seperti pengaturan jadwal kerja yang adil, pembagian beban kerja yang proporsional, serta pemberian dukungan psikososial. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan *job satisfaction* perawat dan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan keperawatan.

### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan jumlah responden yang lebih besar, mengendalikan variabel pengganggu yang dapat mempengaruhi *work-life balance*, serta menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi *job satisfaction* perawat, seperti beban kerja, stres kerja, dan dukungan organisasi.