

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dibahas di BAB sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit X, artinya jika semakin tinggi *work-life balance* pada karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Begitupun sebaliknya jika tingkat *work-life balance* karyawan rendah, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga rendah. Secara statistik *work-life balance* memiliki kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit X sebesar 14,6%, sedangkan 85,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian atau selain variabel *work-life balance*. Adapun dimensi *work-life balance* yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja diantaranya dimensi *work interference with personal life* (WIPL) dengan signifikansi sebesar 0,003, dimensi *work enhancement of personal life* (WEPL) dengan signifikansi sebesar 0,001 dan dimensi *personal life enhancement of work* (PLEW) dengan signifikansi sebesar 0,009. Sedangkan dimensi *work-life balance* yang tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah dimensi *Personal Life Interference with Work* (PLIW) dengan signifikansi sebesar 0,80.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit peneliti menyarankan perlunya memberikan perhatian lebih terhadap aspek yang berkaitan dengan *work-life balance*, terutama *work interference with personal life* (sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi) dan *personal life interference with work* (sejauh mana kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan), serta meningkatkan

kegiatan yang mendukung terciptanya *work-life balance* agar kepuasan kerja karyawan semakin baik.

2. Bagi akademisi atau peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa dapat disarankan untuk menambahkan variabel lain dalam penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor tambahan yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja tenaga medis. Dikarenakan variabel pada penelitian ini hanya mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 14,6% yang dapat disimpulkan bahwa persentasenya masih tergolong kecil.