

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh *work life balance* dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo, Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo
3. *Work life balance* dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo

#### **5.2 Saran**

##### **5.1.1 Bagi Perusahaan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka saran yang diberikan pada RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan jawaban responden mengenai variabel *work life balance* yang memiliki nilai frekuensi terbesar pada jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan 1, yaitu Mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga, sebanyak 12 karyawan, kemudian pada pertanyaan 3 dan 5, yaitu puas dengan keterlibatan terhadap pekerjaan dan puas dengan keterlibatan terhadap keluarga sebanyak 6 karyawan, dengan demikian peneliti memberikan saran kepada RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo sebaiknya dapat mengatur regulasi shift kerja dan jam lebur dengan baik sehingga tercapitanya

keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan yang berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan

2. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai variabel kepemimpinan yang memiliki nilai frekuensi terbesar pada jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan 5, yaitu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta berkomitmen, sebanyak 10 karyawan, kemudian pada pertanyaan 6 dan 7, yaitu disiplin dalam menjalankan tugas serta kewajiban dan mempunyai banyak relasi dalam memotivasi bawahan serta membangun semangat dalam hal pekerjaan, sebanyak 8 karyawan, dengan demikian peneliti memberikan saran kepada RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo sebaiknya pimpinan membuat rencana kerja sehingga tugas pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu dan pimpinan sebaiknya lebih meningkatkan empati kepada karyawan yang bermasalah dengan pekerjaan, hal tersebut akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang semakin meningkat.
3. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai variabel kepemimpinan yang memiliki nilai frekuensi terbesar pada jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan 4, yaitu gaji yang diterima cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, sebanyak 9 karyawan, kemudian pertanyaan 1, yaitu senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang, sebanyak 8 karyawan dan pertanyaan 7, yaitu pengarahan yang jelas diberikan ketika sedang berkerja, sebanyak 7 karyawan, dengan demikian peneliti memberikan saran kepada RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo sebaiknya memberikan tambahan gaji kepada karyawan yang bekerja melebihi tugas yang seharusnya dikerjakan dan memberikan pengarahan yang jelas terkait tugas yang harus dikerjakan karyawan.

### **5.1.2 Bagi Penelitian Selanjutnya**

Dalam penelitian ini menggunakan variabel pengaruh disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap terhadap kinerja karyawan karyawan, Untuk pengembangan mendatang masih memungkinkan untuk mengukur variabel lain diluar penelitian.