

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Hasil distribusi frekuensi berdasarkan shift kerja, WLB dan kinerja perawat menggambarkan bahwa pelaksanaan atau pembagian *shift* kerja, WLB dan kinerja sebagai perawat di Rumah Sakit Budi Rahayu Kota Pekalongan telah berjalan dengan baik.
2. Hasil uji uji Spearman Rho variable Shift Kerja dengan kinerja perawat menunjukkan nilai signifikasinya  $0.017 > 0,05$ , memiliki arti Tingkat kekuatan hubungan antara kedua variable yaitu Shift Kerja dengan kinerja perawat memiliki hubungan dengan arah hubungan kearah yang positif.
3. Berdasarkan hasil *uji Rank Spearman* terdapat nilai signifikasinya sebesar  $0,006 > 0,05$  maka  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak yang artinya ada hubungan *Work Life Balance* (WLB) dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Budi Rahayu Pekalongan. Memiliki arti Tingkat kekuatan hubungan antara kedua variable yaitu *Work Life Balance* (WLB) dengan kinerja perawat memiliki hubungan dengan arah hubungan kearah yang positif.

#### B. Saran

1. Pihak Rumah Sakit

- a. Rumah sakit sebaiknya meninjau kembali sistem shift kerja, terutama dalam hal durasi shift, rotasi, dan waktu istirahat antar shift agar tidak mengganggu kesejahteraan perawat
- b. Mengoptimalkan jadwal shift dengan mempertimbangkan rotasi yang lebih teratur, mengurangi shift malam yang berlebihan, dan memberikan waktu istirahat yang cukup.
- c. Rumah sakit dapat menyediakan fasilitas pendukung kesejahteraan perawat, seperti layanan konseling, fleksibilitas kerja, serta kegiatan rekreasi atau pelatihan manajemen stres.

## 2. Perawat

- a. Perawat dapat meningkatkan keterampilan manajemen waktu agar dapat mengatur jadwal kerja dan waktu istirahat dengan lebih baik.
- b. Menjaga kesehatan dengan pola makan seimbang, olahraga teratur, serta istirahat yang cukup untuk mengurangi dampak negatif shift kerja.
- c. Jika merasa jadwal shift terlalu berat, perawat dapat berkomunikasi dengan manajemen rumah sakit untuk mencari solusi yang lebih baik.

## 3. Peneliti lain

- a. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang mungkin berhubungan dengan kinerja perawat, seperti stres kerja, motivasi kerja, atau tingkat kepuasan kerja.
- b. Peneliti dapat melakukan studi jangka panjang untuk melihat dampak shift kerja dan work-life balance dalam periode yang lebih panjang.

- c. Melakukan penelitian komparatif di berbagai rumah sakit untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas mengenai hubungan *shift* kerja dan *work life balance* terhadap kinerja perawat.

