BAB V
KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *Work-Life Balance*, *Psychological Safety*, dan *Supportive Leadership* terhadap *Employee Well-Being* dengan *Burnout* sebagai variabel intervening pada perawat Rumah Sakit Izza Karawang, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Well-Being*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan perawat dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi tingkat kesejahteraan kerja yang dirasakan. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.
2. *Psychological Safety* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Well-Being*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rasa aman dalam menyampaikan pendapat, ide, maupun masukan di lingkungan kerja belum mampu meningkatkan *Employee Well-Being* secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis kedua ditolak.
3. *Supportive Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Well-Being*. Dukungan yang diberikan oleh pimpinan mampu meningkatkan kenyamanan kerja, kepuasan, serta kesejahteraan kerja perawat. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.
4. *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat *Burnout* yang dialami perawat. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima.
5. *Psychological Safety* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*. Tingkat keamanan psikologis yang dirasakan perawat tidak terbukti memengaruhi tingkat kelelahan kerja secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis kelima ditolak.
6. *Supportive Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*. Dukungan pimpinan terbukti berperan dalam memengaruhi tingkat *Burnout*

yang dialami perawat. Dengan demikian, hipotesis keenam diterima.

7. *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Well-Being*. Tingkat kelelahan kerja yang dialami perawat terbukti memengaruhi kondisi kesejahteraan kerja mereka. Dengan demikian, hipotesis ketujuh diterima.
8. *Burnout* mampu memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Well-Being*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap *Employee Well-Being*, tetapi juga melalui *Burnout* sebagai variabel intervening. Dengan demikian, hipotesis kedelapan diterima.
9. *Burnout* tidak mampu memediasi pengaruh *Psychological Safety* terhadap *Employee Well-Being*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara *Psychological Safety* dan *Employee Well-Being* tidak dapat dijelaskan melalui *Burnout*. Dengan demikian, hipotesis kesembilan ditolak.
10. *Burnout* mampu memediasi pengaruh *Supportive Leadership* terhadap *Employee Well-Being*. Dukungan pimpinan terbukti dapat meningkatkan *Employee Well-Being* melalui penurunan tingkat *Burnout* yang dialami perawat. Dengan demikian, hipotesis kesepuluh diterima.

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa *Work-Life Balance* dan *Supportive Leadership* merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan *Employee Well-Being* baik secara langsung maupun melalui *Burnout*. Sementara itu, *Psychological Safety* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Well-Being* maupun *Burnout* dalam konteks penelitian ini. Selain itu, *Burnout* terbukti menjadi variabel intervening yang mampu menjelaskan hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Supportive Leadership* terhadap *Employee Well-Being*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan oleh manajemen Rumah Sakit Izza Karawang sebagai berikut:

1. Manajemen rumah sakit perlu meningkatkan program yang mendukung *Work-Life Balance* perawat, seperti pengaturan jadwal kerja yang lebih

fleksibel, pemerataan beban kerja, serta pemberian waktu istirahat yang memadai agar kesejahteraan kerja perawat dapat terus meningkat.

2. Rumah sakit perlu memperkuat praktik kepemimpinan yang suportif melalui pelatihan kepemimpinan bagi kepala ruangan maupun pimpinan unit kerja sehingga mereka mampu memberikan dukungan, arahan, serta perhatian yang lebih optimal kepada perawat.
3. Mengingat *Burnout* terbukti memengaruhi *Employee Well-Being*, rumah sakit perlu melakukan upaya pencegahan *Burnout* melalui program kesehatan mental, konseling kerja, kegiatan pengelolaan stres, serta evaluasi beban kerja secara berkala.
4. Meskipun *Psychological Safety* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam penelitian ini, rumah sakit tetap perlu mempertahankan lingkungan kerja yang terbuka dan aman agar komunikasi antarpegawai dan kerja sama tim tetap berjalan dengan baik.
5. Rumah sakit perlu meningkatkan perhatian terhadap kesejahteraan tenaga kesehatan secara menyeluruh karena *Employee Well-Being* terbukti dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik faktor organisasi maupun faktor psikologis individu.
6. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi *Employee Well-Being*, seperti kepuasan kerja, perceived organizational support, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, maupun resiliensi individu.
7. Peneliti berikutnya dapat menggunakan variabel mediasi atau moderasi lain selain *Burnout* untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Employee Well-Being*.
8. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian pada rumah sakit lain, fasilitas kesehatan yang berbeda, maupun sektor pekerjaan lainnya sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan digeneralisasikan secara lebih luas.
9. Penelitian berikutnya dapat menggunakan pendekatan mixed methods dengan mengombinasikan metode kuantitatif dan kualitatif agar mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kondisi

kesejahteraan kerja tenaga kesehatan.

10. Penelitian mendatang dapat mengembangkan model penelitian dengan memasukkan variabel strategis lainnya yang berpotensi menjelaskan *Employee Well-Being* maupun *Burnout* secara lebih optimal sehingga kemampuan prediksi model penelitian dapat semakin meningkat.