

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk melihat dan menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap *burnout* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Dr. M. Zein Painan dan menyebarkan kuesioner penelitian kepada 90 responden yang merupakan perawat perempuan yang sudah atau pernah menikah di Rumah Sakit Dr. M. Zein Painan. Berikut ini adalah kesimpulan hasil yang diperoleh dari penelitian, yaitu:

1. Variabel *Work-Family Conflict* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Stres Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa seiring dengan meningkatnya *work-family conflict* yang terjadi, maka meningkat pula stres kerja yang dialami oleh perawat perempuan.
2. Variabel *Work-Family Conflict* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *Burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa seiring dengan meningkatnya *work-family conflict* yang terjadi, maka meningkat pula *burnout* yang dialami oleh perawat perempuan.
3. Variabel Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *Burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa seiring dengan

meningkatnya stres kerja yang terjadi, maka meningkat pula *burnout* yang dirasakan oleh perawat perempuan.

4. Variabel Stres Kerja memediasi secara parsial hubungan antara *Work-Family Conflict* terhadap *Burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa ada atau tidaknya stres kerja, *work-family conflict* tetap berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *burnout* yang dialami oleh perawat perempuan.

## 5.2 Implikasi

Hasil dalam penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting bagi Rumah Sakit Dr. M. Zein Painan dan juga bagi perawat perempuan itu sendiri, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja dan *burnout* yang dialami oleh perawat perempuan yang sudah menikah. Perawat biasanya akan mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Untuk menurunkan *work-family conflict* yang terjadi, pihak rumah sakit dapat melakukan reschedule jadwal, di mana jadwal di akhir pekan dapat diambil alih oleh perawat laki-laki dan perempuan yang belum menikah. Tentunya, tidak harus setiap akhir pekan mereka mengambil alih. Reschedule jadwal tersebut diharapkan agar perawat dapat menikmati waktu bersama keluarga, suami, dan anak mereka, karena bekerja di akhir pekan semakin mengurangi waktu yang tersedia untuk keluarga. Selain penjadwalan ulang, pihak

rumah sakit juga dapat menyediakan layanan konseling bagi perawat atau tenaga kesehatan lainnya apabila mengalami konflik atau masalah.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat perempuan yang sudah menikah rentan mengalami stres kerja. Dalam masalah ini, ada salah satu kebijakan yang dapat dilakukan oleh pihak rumah sakit untuk menurunkan kadar stres yang dialami oleh perawat, yaitu mengadakan *family gathering* sebagai sarana refreshing atau liburan. Tujuan dari *family gathering* adalah untuk membangun kerjasama dalam meningkatkan kehangatan kebersamaan dan memperlerat hubungan antar perawat. Bagi perawat yang sudah menikah, dapat mengajak anak dan suami dalam agenda yang diadakan oleh pihak rumah sakit. Selain itu, *family gathering* dapat membuat perawat menjadi rileks sehingga mampu menurunkan stres kerja yang terjadi akibat tekanan kerja yang tinggi.
3. Upaya dalam menurunkan *work-family conflict* dan stres kerja nantinya dapat menurunkan tingkat *burnout* yang terjadi pada perawat perempuan yang sudah menikah. Selain dua point di atas, ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh perawat dalam mengurangi *burnout* yang dialami, seperti berolahraga. Selesai bekerja, cobalah sejenak untuk meregangkan otot-otot yang kaku dengan melakukan gerakan-gerakan yang ringan. Selain olahraga, pola makan dan nutrisi juga perlu diperhatikan, apalagi seorang perawat yang memiliki jadwal kerja yang padat. Selain kedua hal tersebut, hal lain yang dapat dilakukan adalah mencoba melakukan hal positif dan

kreatif. Misalnya, dengan bernyanyi, liburan, berkunjung ke tempat-tempat indah, dan hal positif lainnya untuk melepaskan hormon stres.

### **5.3 Keterbatasan**

Dalam penelitian ini, peneliti sudah melakukan penelitian dengan usaha yang semaksimal mungkin, namun peneliti sangat menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Dengan kata lain, terdapat beberapa keterbatasan di dalamnya sehingga diharapkan beberapa keterbatasan dalam penelitian ini dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan hanya terfokus pada perawat perempuan yang sudah menikah dan pernah menikah yang bekerja di Rumah Sakit Dr. M. Zein Painan, tepatnya pada bagian instalasi ruang rawat inap. Hal ini dapat menyebabkan perbedaan hasil apabila dilakukan di bagian instalasi lainnya maupun di rumah sakit yang berbeda.
2. Waktu dalam penyelesaian kuesioner ini sedikit mengalami kendala, karena perawat yang cukup sibuk. Selain itu, bertepatan dengan hari H kuesioner tersebut ingin diambil, ternyata masih ada beberapa perawat yang belum mengisinya sehingga harus menunggu perawat tersebut menyelesaikan tugasnya mengurus pasien agar setelah itu bisa mengisi kuesioner yang sudah dibagikan.

3. Masih banyak variabel lainnya yang dapat digunakan untuk melihat dan menganalisis penyebab *burnout*, selain *work-family conflict* dan stres kerja, seperti beban kerja, *job demand*, jam kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kecerdasan spiritual, *resilience*, dan lain-lain sebagainya.

#### 5.4 Saran

Berdasarkan beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, ada beberapa saran untuk penelitian yang relevan selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk penelitian kedepannya, diharapkan dapat memperluas objek penelitian sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan serta hasil yang diperoleh dapat mencakup keseluruhan dari pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap *burnout*.
2. Penelitian berikutnya diharapkan dapat mencakup skala responden yang lebih banyak sehingga dapat mewakili populasi. Dengan menggunakan sampel dalam jumlah banyak, maka didapatkan hasil dari analisis dalam sebuah penelitian menjadi lebih akurat lagi.
3. Untuk penyebaran kuesionernya, sebaiknya bicarakan se jelas mungkin agar waktu yang telah dijanjikan untuk mengambil kuesioner bisa tepat waktu. Sampaikan dan ingatkan kepada masing-masing kepala ruangan atau penanggung jawab kuesioner agar perawat atau responden yang memiliki waktu luang dapat mengisi kuesioner tersebut.