

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memiliki empat variabel utama yaitu *work life balance* (X1) dan stres kerja (X2) sebagai variabel independen, lingkungan kerja (M) sebagai variabel moderasi, dan kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada objek penelitian yang menjadi responden yaitu perawat pada Rumah Sakit Paru Sumatera Barat. Selain kuesioner yang diisi secara langsung, terdapat juga pengisian kuesioner secara digital melalui *google form* yang juga dikirimkan kepada responden. Selanjutnya data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak *Microsoft Excel* dan *SmartPLS 4.0* dengan tujuan menguji hubungan antar variabel dalam model penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. *Work life balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* yang dimiliki perawat belum mampu meningkatkan kinerja secara langsung. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun perawat dapat mengatur *work life balance* dengan baik, kondisi tersebut tidak secara langsung tercermin dalam peningkatan hasil kerja. Dalam konteks profesi keperawatan, kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor situasional dan tuntutan pekerjaan dibandingkan faktor personal.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami perawat tidak berdampak signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat mampu mengelola stres kerja yang dihadapi sebagai bagian dari tanggung jawab profesionalnya. Pengalaman kerja, kemampuan menghadapi stres, serta kebiasaan menghadapi situasi kerja yang penuh tekanan memungkinkan perawat tetap menjaga kinerja meskipun berada dalam kondisi stres kerja tertentu.

3. Lingkungan kerja memoderasi hubungan antara *work-life balance* dan kinerja perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan sebagai variabel yang memperkuat hubungan antara *work-life balance* dan kinerja. Artinya, *work-life balance* akan memberikan dampak terhadap kinerja perawat apabila didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Tanpa adanya lingkungan kerja yang kondusif, *work-life balance* yang dimiliki perawat tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja.
4. Lingkungan kerja memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja perawat. Lingkungan kerja juga terbukti mampu melemahkan dampak negatif stres kerja terhadap kinerja perawat. Lingkungan kerja yang mendukung berfungsi sebagai penyangga yang membantu perawat mengelola tekanan kerja sehingga kinerja tetap terjaga. Dengan demikian, meskipun perawat mengalami stres kerja, kinerja tidak akan menurun secara signifikan apabila lingkungan kerja memberikan dukungan yang memadai.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa temuan implikasi penting bagi Rumah Sakit Paru Sumatera Barat, terutama bagi pemimpin untuk dapat dijadikan sebagai acuan, diantaranya sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja terbukti mampu memoderasi hubungan antara *work life balance* dan kinerja perawat di Rumah Sakit Paru Sumatera Barat. Hal ini berarti bahwa *work life balance* akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja apabila didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Dengan demikian Rumah Sakit Paru perlu menerapkan sistem penjadwalan kerja terstruktur dan transparan sebagai upaya meningkatkan *work life balance* perawat. Secara operasional, rumah sakit dapat menyediakan form preferensi shift bulanan, baik melalui aplikasi maupun formulir manual yang memungkinkan perawat menyampaikan pilihan jadwal kerja sesuai kondisi keluarga dan kebutuhan pribadi, kemudian dipertimbangkan oleh kepala ruangan dalam penyusunan jadwal. Selain itu, rumah sakit perlu menyediakan mekanisme permohonan tukar shift yang

terstruktur dan disetujui oleh kepala ruangan, dengan tetap memastikan bahwa pertukaran jadwal tidak mengganggu rasio perawat dan pasien serta kontinuitas pelayanan. Penjadwalan fleksibel juga dapat diwujudkan melalui pengaturan libur akhir pekan secara bergantian dan adil, sehingga setiap perawat memiliki kesempatan yang setara untuk beristirahat dan menjalani kehidupan keluarga. Kebijakan ini perlu didukung oleh kecukupan jumlah tenaga perawat agar fleksibilitas jadwal tidak berdampak pada beban kerja yang berlebihan. Dengan penerapan sistem penjadwalan yang terstruktur rumah sakit diharapkan mampu mengurangi konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga *work life balance* perawat meningkat dan berdampak positif pada kinerja pelayanan kesehatan.

2. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja. Rumah Sakit Paru Sumatera Barat perlu menetapkan SOP komunikasi dan alur kerja yang jelas untuk mengurangi interupsi kerja yang tidak perlu, termasuk pembagian peran petugas inti pada setiap shift. Untuk memperkuat dukungan sosial di tempat kerja, kepala ruangan perlu melakukan supervisi rutin, briefing tim, dan umpan balik kinerja secara berkala, sehingga perawat memperoleh dukungan psikologis dalam menghadapi tekanan kerja. Selain itu, rumah sakit perlu memperbaiki lingkungan fisik kerja melalui pengendalian kebisingan, peningkatan pencahayaan dan ventilasi, serta penyediaan ruang istirahat yang layak. Kebijakan-kebijakan operasional ini bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang suportif sehingga stres kerja yang dialami perawat dapat dikelola secara efektif dan tidak berdampak negatif terhadap kinerja pelayanan kesehatan.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan, sehingga hasilnya belum dapat dikatakan sempurna. Berdasarkan temuan penelitian, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dan dijadikan pertimbangan untuk penelitian di masa mendatang:

1. Dalam penelitian ini hanya terdapat empat variabel yaitu kinerja, *work life balance*, stres kerja, dan lingkungan kerja.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Paru Sumatera Barat, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada perawat di rumah sakit lain dengan karakteristik organisasi, budaya kerja, dan sistem manajemen yang berbeda. Oleh karena itu, temuan penelitian ini lebih mencerminkan kondisi pada lokasi penelitian dan perlu kehati-hatian dalam penerapannya pada konteks yang lebih luas.
3. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama, sehingga data yang diperoleh bersifat subjektif dan sangat bergantung pada persepsi serta kejujuran responden. Hal ini berpotensi menimbulkan bias persepsi atau bias sosial, di mana responden cenderung memberikan jawaban yang dianggap baik atau sesuai dengan harapan organisasi.
4. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *cross-sectional*, yaitu pengambilan data dilakukan pada satu waktu tertentu. Desain ini belum mampu menangkap perubahan persepsi, kondisi kerja, maupun kinerja perawat dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, penelitian ini belum dapat menjelaskan hubungan kausal secara mendalam dalam jangka panjang.

#### 5.4 Saran Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, tidak hanya terbatas pada perawat di Rumah Sakit Paru Sumatera Barat, tetapi juga mencakup perawat di rumah sakit umum, rumah sakit swasta, maupun fasilitas pelayanan kesehatan lainnya. Perluasan lokasi penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan generalisasi hasil penelitian serta memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat.
2. Penelitian mendatang disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja perawat, seperti kepuasan kerja, motivasi



kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, kesejahteraan psikologis, iklim keselamatan pasien, sistem shift kerja, serta beban kerja. Dengan menambahkan variabel-variabel tersebut, penelitian diharapkan mampu menjelaskan kinerja perawat secara lebih mendalam dan menyeluruh.

3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji peran variabel mediasi atau moderasi lain, seperti dukungan organisasi atau kepuasan kerja, dalam hubungan antara *work-life balance*, stres kerja, dan kinerja perawat. Hal ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih lengkap mengenai mekanisme yang memengaruhi kinerja perawat dalam konteks pelayanan kesehatan.

