BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap stres kerja perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif *Work-Family Conflict* terhadap stres kerja perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. Hal ini menunjukan hipotesis penelitian diterima
2. Skor *Work-Family Conflict* perawat wanita berada pada kategori sedang berarti bahwa perawat wanita belum sepenuhnya mampu mengontrol konflik antar peran dimana tuntutan umum seperti waktu yang dihabiskan dan ketegangan yang di ciptakan oleh pekerjaan mengganggu tanggung jawab yang berkaitan dengan keluarga.
3. Skor stres kerja perawat wanita berada pada kategori sedang berarti bahwa perawat wanita belum sepenuhnya mampu mengelola tuntutan internal maupun eksternal yang berhubungan dengan kondisi disekitar kerja.
4. Perbedaan stres kerja terlihat berdasarkan perbedaan unit kerja, terlihat bahwa unit bedah lebih ditinggi dibandingkan unit lain.

5.2. Saran

Peneliti mengajukan beberapa saran yang terkait dengan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada pada penelitian ini.

5.2.1. Saran Metodologis

Berkenaan dengan hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran metodologis untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian serupa tentang stres kerja terhadap variabel lain di rumah sakit yang lebih besar agar dapat memperluas orientasi penelitian pada faktor lain yang mempengaruhi stres kerja yang di hadapi perawat wanita, sehingga nantinya dari hasil penelitiannya pun dapat dilakukan generalisasi yang lebih luas.
2. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang sama pada pekerjaan lain atau rumah sakit yang lebih besar dengan melihat stres kerja yang lebih berat seperti dari hasil penelitian stres kerja yang lebih tinggi terdapat di unit bedah, sehingga diharapkan mendapatkan faktor stres kerja yang lebih beragam.
3. Untuk mendapatkan informasi yang lebih menyeluruh tentang *work family conflict*, peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang bersifat kualitatif dirumah sakit khusus seperti Rumah Sakit Stroke,Rumah Sakit Jantung atau yang lainnya. Sehingga, dapat dilihat perbandingan variabel *work-family conflict* dan stres kerja di rumah sakit umum dan khusus.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

5.2.2. Saran Praktis

Berikut ini merupakan beberapa saran praktis yang peneliti ajukan untuk mengurangi *Work-family conflict* dan stres kerja yang di hadapi perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Dr.Achmad Mochtar Bukittinggi, yaitu:

a. Perawat

1. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif *Work-family conflict* terhadap stres kerja yang di hadapi perawat wanita yang sudah menikah, sehingga diharapkan kepada pihak keluarga untuk dapat memahami situasi yang dihadapi perawat wanita sehingga perawat dapat mengelola stres dan *work-family conflict* agar perawat tidak merasakan tekanan yang berlebihan dan *work-family conflict* parawat wanita tidak meningkat.
2. Perawat diharapkan mengenal kondisi dari stres kerja dan *work-family conflict* sehingga dapat meminimalisir situasi yang terjadi akibat stres kerja dan *work-family conflict*, hal ini merupakan tekanan yang dapat mempengaruhi terhadap kondisi fisik maupun psikologis perawat itu sendiri

b. Pihak Rumah Sakit

Memberikan informasi pada pihak terkait yaitu bagian keperawatan RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi bahwa perawat wanita yang sudah menikah mengalami *work family conflict* pada kategori sedang. Sehingga diharapkan untuk RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi untuk memberikan perhatian yang lebih

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

agar stres kerja dan *work family conflict* perawat wanita yang sudah menikah tidak meningkat dengan cara:

1. Pihak rumah sakit diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengelola masalah *work-family conflict* yang dialami perawat karena selain penting bagi karyawan, ketidakseriusan rumah sakit dalam menangani masalah ini dapat berdampak buruk terhadap kinerja rumah sakit dan akan berujung pada kerugian yang akan ditanggung pihak rumah sakit baik yang berbentuk materi maupun nonmateri, misalnya dengan cara rumah sakit mendirikan tempat penitipan anak dengan biaya yang cukup terjangkau bagi perawat rumah sakit tersebut, menambahkan karyawan pada shift malam.
2. Untuk meminimalisir *Work-Family Conflict* yang dihadapi perawat yang sedang memiliki bayi, Pihak rumah sakit hendaknya perlu memberikan izin kepada perawat yang ingin menyusui anak atau menyediakan tempat penampungan ASI, agar perawat merasa tidak terbebani saat bekerja.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA