

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan serta pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai *work-family conflict* dan *workload* terhadap kinerja perawat dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada perawat di RSUD Ibnu Sina Gresik, maka kesimpulan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *Work-family conflict* terbukti berperan dalam menurunkan kinerja perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik antara peran pekerjaan dan keluarga yang dirasakan oleh perawat, maka semakin besar pula gangguan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas keperawatan.
2. *Workload* juga terbukti memiliki pengaruh terhadap penurunan kinerja perawat. Beban kerja yang tinggi, baik dari segi jumlah tugas maupun durasi kerja, menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis yang mengganggu efektivitas kerja perawat.
3. Stres kerja terbukti menjadi variabel yang memediasi hubungan antara *work-family conflict* dan kinerja perawat. Artinya, ketika perawat mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga, mereka cenderung merasakan tekanan psikologis yang kemudian berkembang menjadi stres kerja.
4. Stres kerja juga memediasi hubungan antara *workload* dan kinerja perawat. Ketika beban kerja yang tinggi tidak disertai dengan kemampuan coping

yang memadai, maka perawat akan mengalami stres yang berdampak pada berkurangnya efektivitas dan dedikasi kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *work-family conflict* dan *workload* terhadap kinerja perawat dengan stres kerja sebagai variabel intervening di RSUD Ibnu Sina Gresik, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk mengurangi konflik waktu antara pekerjaan dan keluarga. Manajemen RSUD Ibnu Sina Gresik disarankan untuk untuk mengoptimalkan sistem rotasi shift berbasis kebutuhan keluarga perawat guna meminimalkan konflik waktu antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga. Fleksibilitas jadwal ini dapat diterapkan tanpa mengurangi jam kerja efektif, namun tetap menjamin kontinuitas pelayanan. Selain itu, fasilitas pendukung seperti daycare dan konseling keluarga juga dapat membantu menekan ketegangan antar peran.
2. Untuk menyesuaikan target pekerjaan dengan kapasitas perawat Manajemen RSUD Ibnu Sina Gresik hendaknya melakukan evaluasi berkala terhadap distribusi beban kerja, penghitungan rasio perawat dan pasien yang seimbang, serta penyesuaian standar target kerja dengan kapasitas tenaga keperawatan. Rumah sakit juga dapat mengembangkan sistem reward berbasis kualitas dan bukan hanya kuantitas, sehingga perawat tidak merasa terbebani oleh tuntutan berlebih.

3. Untuk meminimalisasi ketidakjelasan peran, konflik tanggung jawab, serta tumpang tindih pekerjaan. pihak Manajemen RSUD Ibnu Sina Gresik perlu memperkuat struktur komunikasi antarunit, memperjelas deskripsi kerja (*job description*), serta mengadakan briefing rutin agar tidak terjadi overload atau ketidaksesuaian ekspektasi dalam menjalankan tugas. Dukungan supervisor atau kepala ruangan juga penting untuk memberikan klarifikasi serta umpan balik secara berkala kepada perawat.
4. Agar kualitas kerja perawat tetap tinggi, pihak rumah sakit sebaiknya mengadakan pelatihan profesional berkelanjutan (*continuous professional development*) yang berfokus pada peningkatan ketelitian, kedisiplinan prosedural, dan kecepatan pengambilan keputusan. Selain itu, menciptakan budaya kerja yang positif dan saling mendukung antarperawat juga akan berdampak signifikan terhadap ketepatan dan kesesuaian hasil kerja mereka sesuai dengan standar rumah sakit.