

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Gambaran karakteristik responden didominasi oleh usia dewasa muda (18 sampai 40 tahun) sebanyak 64,8%, tingkat pendidikan Vokasi (D3) sebanyak 80,6%, masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 51,9%, jumlah anak 2 sebanyak 47,2%, *time-based conflict* yang rendah sebanyak 55,6%, *strain-based conflict* yang tinggi sebanyak 54,6%, *behavior-based conflict* yang rendah sebanyak 58,3%, *work-family conflict* yang rendah sebanyak 53,7%, dan kinerja perawat yang baik sebanyak 63%.

Peneliti menemukan tidak adanya hubungan yang signifikan antara karakteristik perawat; usia ($p\text{-value}=1,000$), tingkat pendidikan ($p\text{-value}=0,251$), masa kerja ($p\text{-value}=0,374$), dan jumlah anak ($p\text{-value}=0,682$) dengan kinerja perawat perempuan. Secara parsial ditemukannya hubungan yang signifikan antara dimensi *work-family conflict* terhadap kinerja perawat [*time-based conflict* $p=0,002$ – OR=3,883 (1,702-8,859); *strain-based conflict* $p=0,008$ – OR=3,339 (1,437-7,759); *behavior-based conflict* $p=0,018$ – OR=2,829 (1,262-6,339)]. Dimensi yang paling berpengaruh adalah *time-based conflict*. Temuan ini disebabkan oleh perputaran shift yang setiap harinya berbeda mengakibatkan kegiatan-kegiatan yang seharusnya dapat dilakukan oleh perawat perempuan RSUD Pasar Rebo di luar jam bekerja menjadi terhambat. Sedangkan, secara keseluruhan antara *work-family conflict* dengan kinerja perawat perempuan memiliki hubungan yang signifikan dibuktikan dari $p\text{-value}=0,001$. Sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa perawat perempuan yang sudah menikah memiliki tugas yang lebih banyak karena tidak hanya berperan sebagai istri dan ibu rumah tangga, tetapi sebagai perawat profesional juga. Hal inilah yang menyebabkan timbulnya konflik peran yakni *work-family conflict* yang akan mempengaruhi performa kinerja seorang perawat.

V.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak, antara lain:

a. Bagi Pelayanan Rumah Sakit

Riset yang dihasilkan diharapkan menjadi bahan evaluasi untuk pihak manajemen rumah sakit dalam menurunkan tingkat *work-family conflict* yang dirasakan perawat perempuan rawat inap RSUD Pasar Rebo, sehingga pihak manajemen dapat merancang program/pelatihan yang menjadikan kualitas kinerja perawat perempuan menjadi semakin baik lagi. Selain itu, program *flexi-time* dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk rumah sakit guna meningkatkan produktivitas kinerja perawat.

b. Bagi Profesi Perawat

Perawat perempuan diharapkan mampu mengatur waktu, tenaga, dan perhatiannya dalam melaksanakan kedua peran (keluarga dan pekerjaan). Selain itu, perawat perempuan juga diharapkan dapat bersikap profesional dengan tidak mencampurkan urusan keluarga dan pekerjaan supaya dapat memberikan pelayanan keperawatan yang terbaik.

c. Bagi Pendidikan

Penelitian yang dihasilkan diharapkan menjadi sumber penelitian selanjutnya dengan mengembangkan dan melengkapi keterbatasan penelitian terkait *work-family conflict* dan kinerja perawat. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menganalisis lebih banyak variabel *confounding* yang dapat mempengaruhi kinerja perawat dengan menggunakan sampel yang lebih banyak dan metode analisis yang berbeda.