

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian *work-family conflict* pada perawat wanita yang sudah berkeluarga di Rumah Sakit “X” di Bandung ditemukan bahwa:

1. *Work family conflict* dalam derajat sedang merupakan *work family conflict* dengan presentase terbesar yang dialami perawat wanita yang sudah berkeluarga.
2. Dilihat dari dimensi-dimensi WFC, *behavior work interfering with family (behavior WIF)* dengan derajat rendah dan *time interfering with work (time FIW)* dengan derajat sedang merupakan dimensi dengan presentase terbesar yang dialami perawat yang sudah berkeluarga.
3. Faktor-faktor yang mungkin cukup berpengaruh besar pada WFC adalah jam kerja dan usia anak terkecil.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Bagi Penelitian Lanjutan

Untuk penelitian selanjutnya, dapat melakukan penelitian mengenai perbandingan *work family conflict* pada perawat wanita yang sudah berkeluarga di RS “X” Bandung pada jadwal kerja *shift* dan *non shift*.

5.2.2 Saran Bagi Kegunaan Praktis

Untuk mengantisipasi masalah yang akan timbul karena *work family conflict*, maka disarankan kepada perawat wanita yang sudah berkeluarga di RS “X” Bandung untuk memilih alternatif penyelesaian misalnya:

1. Bagi perawat yang mengalami kesulitan pada dimensi *strain* FIW, *time* FIW *strain* WIF dan *time* WIF, peneliti menyarankan agar dilakukan kerjasama dengan suami maupun anggota keluarga lain dalam membagi tugas dan membuat jadwal di rumah tanpa terbebani oleh pekerjaan di rumah. Dengan demikian, perawat dapat melakukan tugasnya di rumah sakit. Selain itu, dapat lebih mengefektifkan waktu kerja dan mengurangi waktu lembur yang dapat membuat kelelahan saat bekerja serta membuat mereka kehilangan waktu untuk menjalankan perannya di keluarga.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, peneliti menyarankan beberapa hal berikut kepada pihak rumah sakit:

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi WFC pada perawat yang sudah berkeluarga di Rumah Sakit “X” Bandung sehingga dapat mengevaluasi diri agar mampu memenuhi tuntutan baik di lingkungan keluarga maupun kerja dengan baik serta mengurangi WFC yang perawat alami.
2. Menjadi bahan acuan bagian personalia di Rumah Sakit “X” Bandung untuk Evaluasi kondisi perawat sehingga dapat memberikan bantuan untuk meningkatkan kesejahteraan perawat wanita yang bekerja di Rumah Sakit “X” Bandung.