

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Lebih dari 50% perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga menghayati *work family conflict* dalam derajat rendah. Sebagian kecil perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga menghayati *work family conflict* dalam derajat yang sedang. Sangat kecil perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga menghayati *work family conflict* dalam derajat yang tinggi.
2. Dari keenam dimensi *work family conflict*, didapatkan data bahwa dimensi yang paling banyak dihayati oleh perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga adalah dimensi *strain based work interfering family* pada taraf sedang dan tinggi. Sedangkan, dimensi-dimensi yang lain berada pada taraf rendah.
3. Terdapat kecenderungan keterkaitan antara perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga yang menghayati bahwa mereka memperoleh *social support* yang tinggi dari kepala perawat dan sesama perawat dengan rendahnya *work family conflict* pada arah *work interfering family*.
4. Terdapat kecenderungan keterkaitan antara perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga menghayati bahwa mereka memperoleh *social*

support yang tinggi dari pasangan, anak, dan anggota keluarga lain dengan rendahnya *work family conflict* pada arah *family interfering work*.

5. Sebagian besar perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga menghayati bahwa tuntutan kerja yang berlebihan (*role overload*) sebagai perawat tidak sebagai beban yang dapat menghambat partisipasi dan pemenuhan kebutuhan baik sebagai perawat dan ibu rumah tangga.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan jika ingin melakukan penelitian mengenai kontribusi *social support* dan *role overload* terhadap *work family conflict* pada perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga di Rumah Sakit “X” Kota Cilegon.

5.2.2 Saran Praktis

Untuk mengantisipasi masalah yang akan timbul karena *work family conflict*, maka disarankan kepada perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga di Rumah Sakit “X” Kota Cilegon untuk memilih alternatif penyelesaian, seperti misalnya :

1. Memberikan intervensi bagi perawat baik yang mengalami *work family conflict* pada taraf yang tinggi, sedang dan rendah.

2. Memberikan waktu kepada perawat rawat inap untuk melakukan relaksasi sederhana pada saat jam kerja berlangsung secara bergantian dengan perawat lain untuk mengurangi ketegangan yang dirasakan karena kelelahan baik dalam bekerja sebagai perawat dan juga ibu rumah tangga.