

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *in-role performance* pada perawat RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo
2. *Work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif pada perawat RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo
3. *Emotional exhaustion* berpengaruh negatif terhadap *in-role performance* pada perawat RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo
4. *Emotional exhaustion* berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif pada perawat RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo
5. Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap *in-role performance* pada perawat RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo
6. Komitmen afektif tidak memediasi hubungan antara *work-life balance* dan *in-role performance* pada perawat RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo
7. Komitmen afektif memediasi hubungan antara *emotional exhaustion* dan *in-role performance* pada perawat RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui jika *work-life balance* pada perawat RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo tidak memiliki pengaruh pada *in-role performance* dan komitmen afektif dari para perawat. Namun demikian, *emotional exhaustion* berpengaruh pada *in-role performance* dan komitmen afektif. Hal ini menunjukkan adanya kelelahan yang dialami oleh para perawat yang akan memengaruhi *performance*-nya. Walaupun mengalami kelelahan dalam bekerja para perawat RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo tetap dapat melaksanakan tugas-tugas utamanya dengan baik dan mereka memiliki ikatan emosional yang kuat sehingga merasa telah menjadi bagian dari keluarga besar dalam rumah sakit tempat mereka bekerja. Berikut ini beberapa hal yang dapat diperhatikan rumah sakit untuk menjadi bahan pertimbangan agar mampu menjaga performa kerja dari para perawat:

1. Memberikan *rewards* atau penghargaan kepada para perawat. Penghargaan yang diberikan dapat berupa insentif atau pengakuan berupa sertifikat perawat teladan setiap bulan atau setiap tahunnya. Hal ini mampu meningkatkan motivasi perawat dalam memberikan performa terbaik mereka.
2. Memberikan perhatian dan pengawasan berkala oleh atasan secara langsung. Hal ini mampu meningkatkan rasa keterikatan perawat dengan rumah sakit tempatnya bekerja. Dengan begitu, komitmen

afektif para perawat akan terbentuk dan meningkatkan loyalitas terhadap organisasi.

3. Memberikan dukungan sosial kepada para perawat. Dukungan sosial yang diberikan misalnya dengan mengadakan *outbond* atau rekreasi bagi perawat dan keluarga, mengadakan olahraga bersama (senam rutin), dan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Dukungan sosial seperti ini mampu mengurangi dampak negatif atas tekanan kerja yang perawat rasakan. Dengan memberikan dukungan sosial diharapkan terjadi interaksi antar sesama perawat dan diharapkan mampu mengurangi stres dalam bekerja, serta dapat meningkatkan komitmen dengan rumah sakit.
4. Memberikan motivasi dan pelatihan melalui *learning organization*. *Learning organization* adalah wadah yang disediakan organisasi guna menciptakan, memperoleh, dan mentransfer pengetahuan sehingga para perawat terus mentransformasikan dirinya untuk menjadi lebih baik.
5. Memberikan tupoksi atau *jobdesk* yang sesuai misalnya dengan melakukan penjadwalan teratur dengan beban kerja yang merata. Pemberlakuan tupoksi yang sesuai akan meminimalisir *emotional exhaustion* yang dialami oleh para perawat. Pembagian beban kerja yang merata diharapkan menjadi proses terjadinya *social exchange* antara rumah sakit dan perawat, dimana rumah sakit melakukan usaha untuk mensejahterakan para pekerjanya. Kemudian, para pekerja akan memiliki keterikatan secara emosional kepada rumah sakit karena telah

berusaha memerhatikan kesejahteraan para pekerjanya. Dengan begitu, perawat akan merasa senang dan secara sukarela bekerja di rumah sakit tempat mereka bekerja. Akibatnya, timbul *in-role performance* yang baik dari para perawat dan rumah sakit dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai.

6. Memerhatikan manajemen jarak parkir kendaraan dengan lokasi bekerja misalnya dengan menyediakan tempat parkir sedekat mungkin demi efisiensi waktu dan tenaga serta menjaga para pekerja khususnya perawat dari panas dan hujan.
7. Menambah tenaga kesehatan di beberapa ruangan yang memiliki mobilitas tinggi. Meskipun para perawat telah dapat melaksanakan tugas-tugas utamanya dengan baik tetapi tidak sedikit perawat yang merasa kewalahan karena beban kerja yang semakin bertambah. Oleh karenanya, rumah sakit perlu menyediakan perawat dengan jumlah yang memadai agar kualitas pelayanan yang diberikan dapat berjalan dengan maksimal.

C. Keterbatasan Penelitian

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini masih terdapat banyak keterbatasan dan kekurangan, diantaranya adalah:

1. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan secara *online* dan *offline* melalui kepala perawat dari masing-masing ruangan sehingga peneliti tidak dapat berinteraksi langsung dengan responden.

2. Penelitian ini hanya berfokus pada perawat sebagai sampel penelitian pada institusi kesehatan sehingga dalam penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel pada profesi kesehatan lainnya seperti apoteker, bidan, dokter, dan lainnya.
3. Penelitian ini hanya dibatasi oleh variabel *work-life balance*, *emotional exhaustion*, komitmen afektif dan *in-role performance*. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel independen dan variabel mediasi lainnya yang memiliki kaitan dengan *performance*.

