

V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan:

1. *Shift* kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Nirmala Purbalingga. Artinya semakin baik tanggapan para perawat terhadap pembagian dan penjadwalan *shift* kerja, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja perawat.
2. *Shift* kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Umum Nirmala Purbalingga. Artinya semakin baik tanggapan para perawat terhadap pembagian dan penjadwalan *shift* kerja, maka akan mengurangi tingkat stres perawat.
3. *Work-to-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Nirmala Purbalingga. Artinya apabila perawat semakin mengalami konflik dalam keluarga akibat pekerjaannya maka akan menurunkan kepuasan kerja perawat.
4. *Work-to-family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Umum Nirmala Purbalingga. Artinya apabila perawat semakin mengalami konflik dalam keluarga akibat pekerjaannya maka akan meningkatkan stres kerja perawat.
5. *Family-to-work conflict* tidak berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Nirmala Purbalingga. Artinya perawat yang bekerja tidak mengalami *family-to-work conflict* sehingga tidak berpengaruh

terhadap kepuasan kerja karena ketika terjadi masalah dalam keluarga maka tidak akan mengakibatkan konflik dalam pekerjaan.

6. *Family-to-work conflict* tidak berpengaruh positif terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Umum Nirmala Purbalingga. Artinya perawat yang bekerja tidak mengalami *family-to-work conflict* sehingga tidak berpengaruh terhadap stres kerja karena ketika terjadi masalah dalam keluarga maka tidak akan mengakibatkan konflik dalam pekerjaan.
7. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Nirmala Purbalingga. Artinya apabila tekanan pekerjaan yang dirasakan perawat semakin tinggi, maka sikap perawat terhadap pekerjaannya akan semakin rendah dan negatif.
8. Stres kerja memediasi pengaruh *shift* kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Nirmala Purbalingga. Artinya *shift* kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat karena *shift* kerja dapat mempengaruhi stres kerja. Stres kerja inilah yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat.
9. Stres kerja memediasi pengaruh *work-to-family conflict* terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Nirmala Purbalingga. Artinya *work-to-family conflict* dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat karena *work-to-family conflict* dapat mempengaruhi stres kerja. Stres kerja inilah yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat.
10. Stres kerja tidak memediasi pengaruh *family-to-work conflict* terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Nirmala Purbalingga. Artinya

family-to-work conflict tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat karena *family-to-work conflict* tidak dapat mempengaruhi stres kerja.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat diimplikasikan bahwa pihak manajemen Rumah Sakit Umum Nirmala Purbalingga perlu mempertahankan dan meningkatkan kebijakan-kebijakan yang sudah sesuai dengan kemampuan dan kapasitas perawat demi meningkatkan kepuasan kerja perawat, yaitu antara lain:

1. Manajemen Rumah Sakit Umum Nirmala Purbalingga perlu mempertahankan dan meningkatkan upaya pengelolaan konflik dalam pekerjaan. Dengan adanya pengelolaan konflik yang baik dapat meminimalkan terjadinya *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict*. Pihak manajemen perlu melakukan evaluasi terhadap para perawat mengenai adanya kemungkinan waktu kerja, tekanan kerja dan perilaku perawat yang dapat menimbulkan konflik. Selain itu perlu dipertahankan dan ditingkatkan suasana bekerja yang nyaman dan kekeluargaan. Pihak manajemen perlu melakukan program konseling dalam membantu karyawan mengatasi konflik dan selalu memantau dan mengelola hubungan antar perawat agar tetap terjalin hubungan interpersonal yang baik demi mengurangi kemungkinan *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict* di masa depan.
2. Manajemen Rumah Sakit Umum Nirmala Purbalingga perlu mempertahankan dan meningkatkan sistem penetapan dan penjadwalan *shift* kerja. Penetapan dan penjadwalan *shift* kerja hendaknya perlu memperhatikan kesehatan fisik

dan psikis perawat. Selain itu manajemen juga perlu melakukan evaluasi penjadwalan *shift* kerja bagi setiap perawat sehingga perawat dapat memberikan saran dan dilibatkan dalam penetapan *shift* kerja. Hal ini bertujuan agar perawat dapat terus merasakan kepuasan kerja dan meminimalisis terjadinya stres kerja dalam jangka panjang.

3. Manajemen Rumah Sakit Umum Nirmala Purbalingga perlu mempertahankan dan meningkatkan upaya pengelolaan stres dalam pekerjaan. Pihak manajemen perlu melakukan evaluasi dan pemantauan terhadap para perawat mengenai tekanan dan beban kerja yang dialami perawat. Selain itu, dengan memastikan bahwa perawat mengerti tentang tugas-tugas pekerjaan maka akan mengurangi berbagai masalah yang mungkin timbul di kemudian hari agar meminimalkan terjadinya stres kerja.