

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara konflik pekerjaan keluarga dengan keseimbangan kehidupan kerja pada ibu yang bekerja sebagai perawat rumah sakit di Papua Barat Daya, yang mana bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga maka semakin rendah keseimbangan kehidupan kerja, sebaliknya semakin rendah konflik pekerjaan keluarga maka semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja.

Selanjutnya adapun hasil kategorisasi skor keseimbangan kehidupan kerja pada ibu yang bekerja sebagai perawat yaitu menunjukkan kategori tinggi sebanyak 38 perawat 25,3%, kategori sedang sebanyak 57 perawat 38% dan kategori rendah sebanyak 55 perawat 36,7% maka dapat disimpulkan hasil kategorisasi bahwa ibu yang bekerja sebagai perawat memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sedang cenderung rendah. Sedangkan untuk hasil kategorisasi skor konflik pekerjaan keluarga pada ibu yang bekerja sebagai perawat yaitu menunjukkan kategori tinggi sebanyak 57 perawat 38%, kategori sedang sebanyak 64 perawat 42,7% dan kategori rendah sebanyak 29 perawat 19,3% maka dapat disimpulkan hasil kategorisasi bahwa perawat memiliki konflik pekerjaan keluarga yang sedang cenderung tinggi. Sementara, untuk hasil koefisien determinasi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,592 yang menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga terhadap

keseimbangan kehidupan kerja berkontribusi sebesar 59,2% sedangkan untuk sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

## **B. SARAN**

Pada penelitian ini terdapat saran diperoleh berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka peneliti, yaitu sebagai berikut:

### **1. Bagi ibu yang bekerja sebagai perawat di Papua Barat Daya**

Bagi ibu yang bekerja sebagai perawat, dari hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi agar dapat meningkatkan serta mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja baik secara waktu, keterlibatan dan kepuasan ketika bekerja, dengan keluarga, kehidupan pribadi maupun lingkungan sosial maka dapat mencegah terjadinya konflik pekerjaan keluarga.

Adapun yang dapat dilakukan ibu yang bekerja sebagai perawat untuk mencegah terjadinya konflik pekerjaan keluarga yaitu harus dapat mengatur waktu dengan baik agar tetap seimbang, berusaha untuk selalu terlibat dalam kegiatan keluarga, teman atau lingkungan sosial, harus dapat mengelola emosi sehingga tidak berdampak pada keluarga, selalu berpikir positif agar menikmati kepuasan yang telah dilakukan terutama puas dengan peran sebagai perawat dan ibu rumah tangga maupun harus memiliki waktu luang untuk kehidupan pribadi seperti pergi merelaksasikan, pergi berlibur atau pergi belanja menggunakan hasil kerja. Selain itu, ibu yang bekerja sebagai perawat lebih praktis dalam menyelesaikan konflik dalam pekerjaan

dan rumah tangga agar tidak menimbulkan tekanan atau memunculkan konflik baru.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,592 yang menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga terhadap keseimbangan kehidupan kerja berkontribusi sebesar 59,2% sedangkan untuk sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Dalam hal ini, peneliti berharap adanya penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti lain agar mengetahui faktor lain yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seperti beban kerja, stres kerja dan jam kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk pengumpulan data menggunakan metode skala seperti skala guttman karena beberapa subjek mengalami kesulitan dalam mengisi atau memahami opsi pilihan jawaban, dan apabila peneliti selanjutnya menggunakan skala dalam penelitian ini maka harus disesuaikan dengan lokasi penelitian selanjutnya terutama bila lokasi penelitian selanjutnya di daerah pedalaman serta daerah kampung atau seperti di papua barat yang mana beberapa subjek lebih mengerti bahasa daerah dibandingkan bahasa indonesia maupun mencari teori ahli lain pembeding pada faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja menambahkan sumber-sumber pendukung guna memperluas dinamika di Bab 2 yang belum dijelaskan pada penelitian ini.