

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perawat adalah salah satu profesi kesehatan yang berperan penting dengan membagikan layanan pada pasien di rumah sakit. Mutu pelayanan rumah sakit sering kali dinilai dari kualitas pelayanan keperawatan yang dibagikan pada pasien. Dengan melaksanakan pekerjaannya, perawat dituntut memiliki kemampuan profesional, keterampilan, serta pengetahuan yang memadai supaya dapat menunaikan tugas secara maksimal (Putra dan Muttaqin, 2020). Tanggung jawab tenaga keperawatan tidak sebatas memberikan tindakan keperawatan, melainkan juga memastikan berbagai kebutuhan pasien dapat terpenuhi melalui pelayanan yang diberikan secara profesional dan bertanggung jawab (Prahesti dkk, 2023). Besarnya tuntutan dan tanggung jawab tersebut menjadikan perawat sebagai salah satu profesi yang rentan mengalami tekanan psikologis. Beban kerja yang tinggi, tuntutan emosional, dan lingkungan kerja yang dinamis sering kali menimbulkan potensi munculnya stres kerja (Gibson dalam Ayu dan Priastuty, 2021).

Stres kerja adalah keadaan yang ditandai dengan munculnya tekanan karena adanya ketidaksesuaian antara tanggung jawab pekerjaan serta kemampuan seseorang untuk melewatinya (Handayani dkk, 2020). Robbins dan Judge (2024), stres kerja muncul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas individu, yang kemudian menimbulkan reaksi fisiologis, emosional, maupun perilaku. Pada perawat, stres kerja umumnya dipicu oleh tingginya beban kerja, tekanan emosional dalam merawat pasien, keterbatasan tenaga, serta tuntutan kinerja yang cepat dan akurat. Kondisi ini semakin diperberat oleh konflik peran ganda, yaitu benturan antara peran pekerjaan dan peran keluarga yang menyulitkan perawat dalam menjaga keseimbangan keduanya (Alfadhea dkk, 2023).

Health and Safety Executive (HSE) pada tahun 2024 mencatat bahwa sebanyak 964.000 pekerja mengalami stres, depresi, atau kecemasan yang berkaitan dengan pekerjaan, dari total 1,9 juta kasus penyakit akibat kerja, yang mengakibatkan hilangnya sekitar 40,1 juta hari kerja. Secara global, stress kerja menunjukkan tren peningkatan yang signifikan dan telah menjadi salah satu isu paling krusial dalam

dinamika ketenagakerjaan modern. Laporan *State of the Global Workplace*, Gallup (2024) mengungkapkan bahwa 41% pekerja di seluruh dunia mengalami stres harian, yang sebagian besar dipicu oleh meningkatnya beban kerja, ketidakpastian ekonomi global, tuntutan organisasi yang semakin tinggi, serta ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

American Psychological Association (APA) menjelaskan terdapat 77% orang Amerika melaporkan stres akibat pekerjaan dalam sebulan terakhir. Sekitar enam dari sepuluh orang (57%) menyatakan mereka mengalami kelelahan akibat stres terkait pekerjaan (SSR, 2025). *TherapyRoute.com* (2025) juga melaporkan bahwa lebih dari 80% pekerja di Amerika Serikat mengalami stres kerja, dengan kontribusi stres terhadap 120.000 kematian per tahun dan biaya kesehatan mencapai USD 190 miliar.

Tingkat stres di Asia Tenggara mencapai 28%, terutama pada kelompok pekerja muda dan wanita. Wanita lebih sering mengalami stres dari pada pria. 43% pekerja wanita merasa stres hampir sepanjang hari sebelumnya, dibandingkan dengan 39% pekerja pria. Secara keseluruhan, data global ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan fenomena multidimensi yang dipengaruhi oleh faktor ekonomi, psikososial, dukungan organisasi, hingga budaya kerja yang cenderung menuntut jam kerja panjang dan produktivitas tinggi (SSR, 2025).

Data stres kerja perawat di Indonesia menunjukkan tingkat stres berat pada wanita cenderung lebih tinggi sebesar 27.6% dan pada pria mengalami stres berat sebesar 24,1% (Prastyo dkk., 2024). Rhamdani dan Wartono (2019) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan tingkat stres kerja yang dialami oleh wanita sebesar 80,9%. Data stres kerja pada perawat di Jawa Timur khususnya di kota Surabaya diketahui bahwa tingkat stres berat perawat wanita lebih tinggi dibandingkan pria yaitu sebesar 27,8% dan pria 18,5% (Hatmanti dkk, 2023). Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat stres pekerja khususnya perawat wanita cenderung lebih besar dibandingkan dengan pria.

Pada tingkat nasional, Indonesia memperlihatkan pola stres kerja yang relatif lebih rendah dibandingkan tren global, namun tetap signifikan dari sudut pandang

kesehatan mental pekerja. Laporan Detik.com (2025) yang mengutip survei Gallup (2025) menunjukkan bahwa 15% pekerja Indonesia mengalami stres kerja harian. Faktor pemicu stres kerja di Indonesia meliputi beban kerja tinggi, ketidakpastian ekonomi, minimnya keamanan kerja (*job insecurity*), tuntutan target yang ketat, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta konflik antara pekerjaan maupun keluarga. Budaya kerja yang menormalisasi lembur, kurangnya komunikasi organisasi, serta rendahnya kesadaran perusahaan tentang kesehatan mental turut memperburuk tingkat stres. Data nasional ini menunjukkan bahwa meskipun angka stres kerja terlihat rendah dibanding negara tetangga, tekanan psikososial pada pekerja Indonesia tetap kompleks dan memerlukan perhatian serius (Wahyu Roni dkk, 2025).

Pada level regional, khususnya Provinsi Jawa Timur, angka stres kerja tampak lebih mengkhawatirkan, terutama di sektor tenaga kesehatan. Penelitian Susanto dkk (2025) menemukan bahwa 54,8% tenaga kesehatan di Jawa Timur mengalami stres kerja tingkat sedang hingga tinggi, dengan penyebab utama berupa beban kerja pelayanan yang intensif, kompleksitas kasus pasien, kelelahan fisik akibat shift panjang, jumlah tenaga kerja yang terbatas, serta kurangnya dukungan organisasi dan fasilitas kesehatan.

Penelitian Raharjo dkk (2025), menunjukan bahwa salah satu rumah sakit swasta di Surabaya sebagian besar perawat mengalami stres kerja pada tingkat tinggi sebesar 68,2%, yang dipengaruhi oleh beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang panjang termasuk sistem kerja shift malam, serta tingginya rasio jumlah pasien. Kondisi tersebut berpotensi menyita waktu dan energi perawat, sehingga dapat mengganggu pemenuhan peran dan tanggung jawab dalam kehidupan keluarga. Gangguan pada peran keluarga ini dapat meningkatkan tekanan psikologis yang dialami perawat dan pada akhirnya berdampak pada kejenuhan kerja serta penurunan motivasi dalam menjalankan tugas.

Kondisi tersebut juga sejalan dengan data statistik stres tempat kerja tahun 2024, yang menunjukkan bahwa sektor Layanan Medis dan Kesehatan memiliki skor stres tertinggi, yaitu 6,88. Angka ini berada di atas beberapa sektor lain seperti Layanan Keuangan dan Akuntansi (6,63), IT dan Telekomunikasi (6,44), serta

Perhotelan dan Kenyamanan (6,37) (SSR, 2025). Perbandingan ini mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja pada tenaga kesehatan atau perawat lebih tinggi dibandingkan sektor-sektor profesional lainnya, sehingga menunjukkan bahwa perawat merupakan kelompok dengan risiko stres kerja paling besar. Selain itu Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) juga menjelaskan bahwa stres kerja merupakan masalah serius bagi kesejahteraan pekerja. Di antara berbagai profesi, stres kerja pada perawat menempati urutan keempat. Menurut Persatuan Perawat Indonesia (PPNI) sekitar 50,9% perawat mengalami stres kerja.

Penyebab stres yang sering terjadi pada petugas kesehatan meliputi kerja shift, jam kerja yang panjang, peran yang ambigu dan konflik peran, dan terpaparnya petugas kesehatan terhadap infeksi dan substansi bahaya lainnya yang ada di rumah sakit (Astutik dkk, 2023). Selain itu juga terdapat sumber stres lainnya seperti frustrasi. Frustrasi bisa muncul ketika upaya seseorang untuk mencapai suatu tujuan terhalang atau kesempatan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan terlewatkan. Pengaruh stres kerja terhadap perawat antara lain dapat mengakibatkan melemahnya efisiensi pelayanan, seperti kurang konsentrasi, apatis, pengambilan keputusan kurang baik, kecelakaan kerja, kelelahan sehingga pemberian tugas keperawatan tidak maksimal yang bisa menyebabkan melemahnya produktivitas organisasi (Ika Puspitasari dan Suprayitno, 2021).

Sebanyak 54% pekerja melaporkan bahwa stres akibat pekerjaan telah berdampak negatif pada kehidupan rumah tangga mereka, baik secara mingguan maupun harian. Kondisi stres tersebut juga menimbulkan berbagai konsekuensi lainnya, seperti 35% pekerja yang menjadi lebih mudah kehilangan kesabaran di tempat kerja serta 39% yang harus mengambil cuti tidak terencana. Dari sisi organisasi, situasi ini semakin mengkhawatirkan karena 46% pekerja menyatakan bahwa stres membuat mereka kurang peduli terhadap pekerjaan, bahkan terkadang cenderung mengabaikan tugas yang seharusnya diselesaikan (SSR, 2025).

Dampak stres yang paling umum yaitu sakit kepala dengan diikuti gejala lain seperti penurunan fungsi otak, marah, koping yang tidak efektif, dan rusaknya hubungan dengan rekan kerja. Seseorang yang mengalami stres memiliki lima perilaku mudah murung, cemas, tersinggung, semangat kerja rendah dan gelisah

(Ika Puspitasari dan Suprayitno, 2021). Namun permasalahan di rumah yang berujung pada permasalahan di tempat kerja dan permasalahan di tempat kerja berujung pada permasalahan di rumah juga menjadi faktor munculnya stress kerja pada orang-orang tertentu (Utomo, 2020).

Semakin banyak peran yang dimiliki seseorang maka semakin banyak juga masalah tuntutan peran yang dihadapi. Pembagian peran antara keluarga dan pekerjaan menjadi sebuah permasalahan tersendiri yang banyak dihadapi oleh karyawan wanita. Meskipun banyak karyawan wanita yang sudah mempunyai berbagai macam cara untuk menyiasati hal tersebut, tetap saja timbul permasalahan yang terjadi akan menimbulkan tekanan psikologis pada dirinya. Konflik peran ganda (*work family conflict*) telah didefinisikan sebagai ketidakcocokan bersama antara tuntutan peran kerja dan permintaan dari peran keluarga (Tyfani dkk, 2024).

Fenomena *work family conflict* terjadi ketika peran dan tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga tidak seimbang sehingga memunculkan tekanan yang mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seseorang. Konflik ini umumnya muncul ketika individu memegang dua peran atau lebih pada waktu yang bersamaan (Tyfani dkk, 2024). Survei tahun 2025 menunjukkan bahwa sekitar 60% wanita mengalami peningkatan tingkat stres dibandingkan tahun sebelumnya, dengan tekanan pekerjaan menjadi faktor terbesar (37%), diikuti oleh masalah keuangan pribadi maupun keluarga. Temuan tersebut konsisten dengan survei tahun 2023 yang mencatat tingkat stres wanita berada pada skor 5,3 dari 10, dengan sumber stres utama meliputi masalah keuangan, relasi atau hubungan dengan pasangan laki-laki, serta tanggung jawab keluarga (Mardiana, 2025). Kondisi-kondisi ini memperbesar kemungkinan terjadinya *work family conflict* pada wanita yang bekerja.

Creating Healthy Corporate Cultures for Both Genders menjelaskan bahwa stres lebih memengaruhi wanita daripada pria. Wanita mengalami lebih banyak masalah kesehatan hampir 40% dibandingkan pria dengan intensitas tingkat stres kerja lebih tinggi (Safitri dkk, 2024). Stres kerja lebih sering dialami oleh wanita karena wanita bekerja menghadapi peran sebagai wanita karir sekaligus sebagai ibu rumah tangga (Wulandari dkk, 2022). Selain itu wanita juga dituntut untuk

memenuhi tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan agar dapat menghasilkan performa yang baik sesuai dengan standar organisasi. Di sisi lain wanita juga dituntut untuk dapat mengurus dan membina keluarga secara baik. Proses pembagian peran wanita dapat menyebabkan ketidakseimbangan peran atau terjadi proses peran satu mencampuri peran yang lain. Jika kondisi tersebut terus-terusan terjadi dengan intensitas yang kuat maka dapat menyebabkan konflik peran ganda atau *work family conflict* (Hans dkk, 2020).

Kerentanan wanita terhadap *work family conflict* juga tampak pada profesi perawat, khususnya di unit kerja dengan tuntutan tinggi seperti ICU dan IGD. Data menunjukkan bahwa di ICU, perawat perempuan berjumlah 66,7% dengan 18,5% mengalami stres kerja akibat konflik peran ganda, sedangkan perawat laki-laki sebesar 25,9% dengan 7,4%. Sementara itu, di IGD, perawat perempuan berjumlah 11,1% dengan 5,6% mengalami stres kerja akibat konflik peran ganda, sedangkan perawat laki-laki sebesar 29,6% dengan 1,9% (Safitri dkk, 2024).

Work family conflict banyak dialami oleh wanita dikarenakan memiliki peran ganda terhadap pekerjaannya. Konflik peran ganda timbul Ketika seorang wanita bekerja mengalami konflik antara tugas dan tanggung jawabnya (Arlinda, 2019). Misalnya, perawat yang bekerja shift malam harus siap melepaskan waktu bersama keluarga. Seorang wanita yang bekerja memiliki dua tanggung jawab penting yaitu menjadi pekerja dan menjadi ibu rumah tangga. Ibu yang bekerja memiliki kinerja yang kurang baik karena tingginya intensitas tanggung jawab mereka karena mereka menghadapi peningkatan stres, rasa sakit fisik, energi yang buruk, dan kesedihan (Safitri dkk, 2024).

Perawat yang bekerja akan langsung terkena dampak dari beberapa konflik peran yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, karena berada pada setting yang tidak tepat dan mengalami tekanan psikologis (stres). Konflik peran dapat membuat pekerjaan menjadi lebih stres. Menjadi paramedis tidak diragukan lagi merupakan pekerjaan yang sangat menantang karena memerlukan fokus dan emosi yang intens. Keadaan terbaik juga harus dimanfaatkan untuk memberikan pelayanan kepada pasien (Prahesti dkk, 2023).

Ada tiga bentuk konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) menurut Greenhaus dan Beutell (1985) diantaranya *time-based conflict* terjadi ketika tuntutan waktu dari satu peran, baik pekerjaan maupun keluarga, menghambat pemenuhan peran lainnya karena keterbatasan waktu sebagai sumber daya. *Strain-based conflict* muncul saat tekanan atau beban dari satu peran terbawa dan memengaruhi kemampuan individu dalam menjalankan peran yang lain. Sementara itu, *behavior-based conflict* terjadi ketika pola perilaku yang efektif dalam satu peran tidak sesuai atau bertentangan dengan harapan perilaku dalam peran lainnya, misalnya cara penyelesaian masalah di tempat kerja yang diterapkan dalam konteks keluarga (Alfadhea dkk, 2023).

Work family conflict merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan karena dapat membentuk terjadinya stres kerja. Meskipun berasal dari luar perusahaan, dampaknya tetap memengaruhi kinerja karyawan sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian. Pada profesi perawat, stres kerja meningkat karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti tekanan dari supervisor, keluhan pasien dan keluarga, penanganan kondisi gawat darurat, pemenuhan standar pelayanan prima, serta peran sebagai mitra dokter dalam berbagai kasus. Stres kerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga menimbulkan biaya bagi perusahaan dan industry (Darmaja, 2024).

Berdasarkan penelitian terdahulu telah mengkaji keterkaitan antara *work family conflict* dan stres kerja pada tenaga kesehatan. Penelitian yang dilakukan oleh Roberts dkk. (2024) mengenai *work family conflict* dan stres kerja pada perawat di Nigeria menunjukkan bahwa konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga memiliki keterkaitan dengan kondisi psikologis perawat. Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa *work family conflict* bersama dengan stres kerja berperan dalam menjelaskan kualitas kehidupan kerja perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa meningkatnya konflik antara peran pekerjaan dan keluarga dapat menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap munculnya tekanan psikologis, salah satunya stres kerja pada perawat.

Selain penelitian dari luar negeri juga penelitian terdahulu juga mengkaji keterkaitan *work family conflict* dan stres kerja pada tenaga kesehatan, khususnya

perawat dan karyawan wanita rumah sakit. Utomo (2020) meneliti karyawan wanita di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru dan menemukan adanya hubungan yang signifikan antara *work family conflict* dan stres kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan *work family conflict* diikuti oleh peningkatan tingkat stres kerja pada karyawan wanita. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Prahesti dkk (2023) pada perawat di RSUD Cilacap menunjukkan bahwa mayoritas perawat wanita yang telah menikah mengalami *work family conflict* (91,4%) dan lebih dari separuh responden mengalami stres kerja (51,7%). Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *work family conflict* dan stres kerja yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi *work family conflict*, semakin tinggi tingkat stres kerja perawat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Alfhadea dkk (2023) yang menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada perawat wanita yang telah menikah. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *work family conflict* yang dialami perawat, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan, dengan kontribusi pengaruh sebesar 76,5%. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Darmaja (2024) yang menemukan adanya hubungan signifikan antara *work family conflict* dan stres kerja pada perawat wanita di RSUD Mulya Kute Bener Meriah. Temuan kedua penelitian tersebut memperkuat bahwa *work family conflict* merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap meningkatnya stres kerja pada perawat wanita.

Dari uraian fenomena dan penelitian terdahulu, terlihat bahwa *work family conflict* secara konsisten memiliki hubungan yang signifikan terhadap stres kerja pada karyawan wanita maupun perawat. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel atau dilakukan pada konteks rumah sakit di daerah non-metropolitan, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan kondisi kerja perawat wanita di wilayah perkotaan besar.

Surabaya dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan pusat kesehatan terbesar di Jawa Timur dengan 47 rumah sakit. Jumlah fasilitas kesehatan yang besar ini menunjukkan tingginya aktivitas pelayanan kesehatan di Kota Surabaya.

Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan Kota Surabaya didominasi oleh perawat yakni sejumlah 11.570 orang, dengan rincian laki-laki sebanyak 2.818 orang dan perempuan sebanyak 8.752 orang (Dinas Kesehatan Kota Surabaya., 2025).

Tabel 1.1 SDM Kesehatan Kota Surabaya Tahun 2024

Sumber: Dinas Kesehatan Kota Surabaya (2025).

No	SDM Kesehatan	Jumlah (orang)		
		Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki + Perempuan
1.	Dokter Spesialis	1.306	1.124	2.430
2.	Dokter Umum	1.296	2.125	3.421
3.	Dokter Gigi + Dokter Gigi Spesialis	399	1.196	1.595
4.	Bidan	-	2.047	2.047
No	SDM Kesehatan	Jumlah (orang)		
		Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki + Perempuan
6.	Tenaga Kesehatan Masyarakat	84	448	532
7.	Tenaga Kesehatan Lingkungan	62	166	228
8.	Tenaga Gizi	41	396	437
9.	Ahli Teknologi Laboratorium Medik	261	1.278	1.539
10.	Tenaga Teknik Biomedika Lainnya	377	364	741

Penelitian mengenai pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja di Indonesia, khususnya di Provinsi Jawa Timur dan Kota Surabaya, masih terbatas. Stres kerja pada perawat wanita menjadi perhatian penting mengingat tingginya tuntutan fisik dan emosional dalam pelayanan kesehatan. Perawat wanita berada pada posisi yang rentan karena menjalankan peran ganda sebagai tenaga kesehatan dan anggota keluarga. Pola kerja shift serta jam kerja yang panjang meningkatkan kelelahan fisik dan tekanan psikologis, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap munculnya stres kerja.

Kondisi tersebut semakin diperberat ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga saling bertabrakan, sehingga memicu *work family conflict*. Tekanan emosional yang dialami di tempat kerja dapat terbawa ke lingkungan keluarga, sementara tuntutan domestik juga berpotensi mengganggu fokus dan kinerja profesional. Situasi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian terkait konteks lokasi dan karakteristik subjek, khususnya pada perawat wanita di wilayah perkotaan dengan intensitas pelayanan kesehatan tinggi dan sistem kerja yang kompleks. Oleh karena

itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja pada perawat wanita di Kota Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja pada perawat wanita di Surabaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan guna mengetahui adanya pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja pada perawat wanita di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi, dengan memperkuat pemahaman mengenai hubungan antara *work family conflict* dan stres kerja pada perawat wanita. Penelitian ini juga memperkaya literatur mengenai konflik peran ganda pada perempuan bekerja, yang selama ini masih kurang diteliti secara mendalam dalam konteks tenaga kesehatan di Indonesia, terutama di kota besar seperti Surabaya. Temuan penelitian ini dapat menjadi dasar teoritis bagi penelitian selanjutnya dalam mengkaji faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap stres kerja, seperti dukungan sosial, strategi coping, maupun karakteristik organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perawat

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perawat wanita memahami faktor-faktor yang memicu stres kerja terkait konflik peran antara pekerjaan dan keluarga. Dengan adanya informasi ini, perawat dapat lebih mudah mengenali tanda-tanda *work family conflict* serta mengembangkan strategi manajemen stres yang lebih efektif untuk menjaga kesejahteraan fisik dan psikologis mereka.

b. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak rumah sakit dalam menyusun kebijakan yang lebih responsif terhadap kondisi perawat wanita, seperti pengaturan jadwal shift yang lebih adil, pengurangan beban kerja yang berlebihan, serta peningkatan dukungan organisasional. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang program intervensi, pelatihan, atau konseling yang bertujuan menurunkan tingkat stres kerja sehingga dapat meningkatkan kualitas layanan kesehatan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memberikan data empiris yang dapat menjadi referensi dan pijakan bagi peneliti selanjutnya. Selain itu, penelitian ini membuka peluang untuk pengembangan studi lanjutan terkait variabel-variabel lain yang mempengaruhi stres kerja, maupun memperluas konteks penelitian pada wilayah atau profesi berbeda agar pemahaman mengenai *work family conflict* semakin komprehensif.