

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pada awal penyusunan skripsi ini telah disebutkan bahwa tujuan utama penelitian ini adalah untuk menjawab perumusan masalah penulis yang telah diajukan pada bab pertama. Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti, tingginya *work-family conflict* dirasakan oleh para responden. Dapat dilihat dari hasil kuesioner, mayoritas responden menjawab pilihan “setuju” yang berarti mereka merasakan adanya konflik peran ganda antara peran responden sebagai perawat dibandingkan dengan peran responden sebagai perawat, terutama pada aspek *time based conflict (work interfering family)* yang berarti bahwa konflik peran ganda yang mereka alami berdasarkan rasa bersalah saat mereka bekerja waktu untuk keluarga sangatlah sedikit. Para perawat menyatakan melalui kolom pernyataan terbuka bahwa mereka merasa sangat sedih disaat harus meninggalkan keluarganya di rumah.
Berdasarkan data yang diperoleh, rata-rata para responden mengeluhkan perihal izin mendadak yang harus mereka lakukan guna memenuhi kebutuhan keluarganya seperti anak sakit, suami sakit, dll. Mereka mengeluhkan kepada rumah sakit agar memberikan keringanan apabila terjadi hal tersebut dalam perihal surat perizinan. Oleh karena itu diperlukan peninjauan ulang tentang kondisi-kondisi tertentu yang mengharuskan para perawat untuk meninggalkan pekerjaannya.
2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti, komitmen organisasi yang dimiliki oleh para responden tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang mayoritas memilih jawaban “setuju” bahwa mereka berkomitmen pada tempat kerjanya. Hasil ini tentu berbanding terbalik dengan yang diinginkan oleh peneliti, dimana berdasarkan penelitian terdahulu apabila terjadi konflik peran ganda maka komitmen responden terhadap organisasi

seharusnya menurun. Kondisi ketidaksesuaian asumsi peneliti dengan data dilapangan dapat dijelaskan melalui jawaban para responden pada kolom pernyataan terbuka pada kuesioner komitmen organisasi ini. Para responden sebenarnya merasa kurang nyaman bekerja di rumah sakit tersebut yang disebabkan mulai dari hal ketidaksesuaian pendapat dengan manajemen, hingga terdapat responden yang tidak mendapatkan penghargaan dari rumah sakit karena responden merasa penghargaan yang diberikan oleh rumah sakit berdasarkan lama kerja, bukan apa kontribusi perawat terhadap rumah sakit. Disamping keluhan yang mereka utarakan melalui pernyataan terbuka, mereka merasa tetap akan berkomitmen kepada rumah sakit yang dimana menurut asumsi peneliti dikarenakan oleh jabatan pekerjaan mereka yaitu sebagai pegawai negeri sipil. Seperti yang kita ketahui, menjadi pegawai negeri sipil tidaklah mudah, dengan kepastian gaji yang akan mereka dapatkan maka mereka akan menganggap konflik peran ganda yang dirasakan tidak mempengaruhi komitmen mereka.

Hal lain yang menjadi penyebab tingginya komitmen organisasi responden dalam penelitian ini adalah karena mereka menganggap bahwa pekerjaan sebagai seorang perawat yang senantiasa merawat orang sakit yang membutuhkan adalah sebuah perbuatan baik karena dapat membantu orang lain. Mereka pun menganggap pekerjaan mereka adalah ibadah bagi individu tersendiri sehingga mereka merasa nyaman bekerja di rumah sakit disamping mereka merasa bersalah akibat terjadinya konflik peran ganda, dan hal tersebut tertuang pada kolom pernyataan terbuka beberapa responden.

3. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti, kinerja para responden dinilai tinggi, dan mereka dapat dikatakan cukup memenuhi standar yang ditetapkan rumah sakit dengan bukti bahwa mayoritas responden mendapatkan pilihan jawaban “setuju” tentang kinerjanya yang dinilai langsung oleh kepala ruangan tempat mereka bernaung. Hasil dari penelitian yang peneliti lakukan berbanding terbalik dengan yang diinginkan. Secara logika peneliti mengasumsikan bahwa apabila terjadi konflik peran ganda yang tinggi, kemungkinan kinerja menurun akan sangat besar. Hal tersebut pun sebenarnya diperkuat dengan *preliminary research* yang peneliti lakukan secara bertingkat

dimana peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa lapisan elemen pada rumah sakit tersebut. Dan hasil dari wawancara tersebut adalah menyebutkan bahwa terkadang para perawat mengalami perubahan kondisi emosi bekerja apabila sesudah terjadi sesuatu di rumahnya. Hal tersebut diperkuat dengan beberapa pernyataan kepala ruangan yang mengatakan bahwa terkadang perawat ada yang mencoba bolos kerja, melakukan pergantian *shift* kerja dengan perawat lain, hingga telat untuk datang ke rumah sakit yang mengakibatkan terjadinya *idle time* dalam masa transisi antar *shift*.

Tingginya kinerja para perawat yang terdapat dalam kuesioner diasumsikan oleh peneliti dikarenakan beberapa kondisi sebagai berikut:

1. Para responden kepala ruangan sudah mempunyai ikatan tersendiri dengan para perawatnya, yang mengakibatkan terjadinya subyektifitas dalam pemberian nilai kinerja
2. Para responden kepala ruangan tidak berani membeberkan keadaan kinerja sebenarnya dikarenakan kinerja para perawatnya merupakan representasi dari kinerja seorang kepala ruangan
3. Faktor konduite kepegawaian (kemampuan pegawai dalam memenuhi tata tertib) yang menyebabkan terjadinya ketakutan dalam pengisian kuesioner secara jujur dan terbuka
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel *work-family conflict* dengan komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan tingginya besaran p-value yang menjadi acuan uji signifikansi serta hanya sebanyak 0.7% varian dalam variabel komitmen organisasi yang dapat di jelaskan oleh variabel *work-family conflict*. Hal ini disebabkan karena para responden tidak menganggap bahwa konflik peran yang mereka hadapi adalah sebuah masalah bagi komitmen organisasi yang dimilikinya, melainkan mereka tetap berkomitmen pada rumah sakit ini karena mereka menganggap pekerjaannya sebagai ladang ibadah bagi individu masing-masing serta dianggap pekerjaan yang mulia karena dapat membantu orang banyak yang bahkan tidak dikenali oleh responden.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *work-family conflict* dan komitmen organisasi terhadap kinerja

perawat wanita berkeluarga pada ruang rawat inap RSUD Cibabat. Hal ini dibuktikan dengan tingginya besaran p-value masing-masing variabel yang tidak memenuhi kriteria uji signifikansi dan kecilnya besaran (*R square*) yang hanya sebesar 0.023 atau yang berarti hanya 2.3% varian variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel *work-family conflict* serta komitmen organisasi. Hal ini disebabkan karena ketidaksesuaian antara *preliminary research* serta hasil pernyataan terbuka responden kepala ruangan terhadap hasil yang diperoleh peneliti yang diasumsikan terjadi karena ada kondisi subyektifitas pengisian kuesioner dan ketakutan responden kepala ruangan apabila para perawatnya dinilai buruk yang dapat berakibat pada konduite kepegawaian mereka.

6. Kesimpulan antar ketiga variabel adalah terjadinya *work-family conflict* yang tinggi, komitmen organisasi yang tinggi, serta kinerja yang tinggi. Kesimpulan antar ketiga variabel pada penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa seharusnya apabila terjadi *work-family conflict* yang tinggi, komitmen organisasi akan menurun yang mengakibatkan kinerja para responden pun menurun. Terjadinya konflik yang tinggi ternyata tidak membuat para responden perawat wanita ini menurunkan komitmennya terhadap organisasi dikarenakan mereka sudah mempunyai rasa bangga akan pekerjaan yang dilakukannya serta terikat secara emosional pada organisasinya. Para responden merasa bangga akan pekerjaannya karena merupakan pekerjaan yang mulia serta merupakan ladang beribadah mereka. Hal lain yang merupakan asumsi peneliti mengakibatkan tingginya konflik peran ganda yang dirasakan tidak menurunkan komitmen organisasi serta kinerjanya adalah *support system* yang mungkin mereka miliki. Mereka merasakan adanya ketimpangan antara kedua peran tersebut, namun dengan adanya *support system* seperti mertua, ibu, kerabat, ataupun orang lain yang dapat membantu dalam menjalani kedua peran sebagai ibu rumah tangga dan pekerja dapat meringankan beban mereka sehingga tetap fokus bekerja pada tempat kerjanya. Dari sisi lain dapat dilihat bahwa sekarang ini kebutuhan dasar manusia semakin bertambah, tentu hal tersebut memerlukan pengeluaran finansial yang lebih untuk dapat memenuhinya sehingga peran wanita dalam

keluarga tidak hanya untuk mengurus keluarganya saja, namun berperan juga sebagai pencari nafkah keluarga guna membantu memenuhi kebutuhan-kebutuhan keluarga yang kian bertambah.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis peneliti serta kesimpulan penelitian yang dilakukan, peneliti berusaha mengajukan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh RSUD Cibabat yang diharapkan dapat memberikan pengaruh positif dalam hal mengatur sumber daya manusia di masa yang akan datang. Berikut ini beberapa saran yang dapat diberikan kepada RSUD Cibabat:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat tingkat *work-family conflict* yang tinggi dirasakan oleh para responden. Hal ini dapat diartikan bahwa para perawat merasakan adanya kegalauan akibat keadaan mereka yang seharusnya berperan sebagai ibu rumah tangga namun disisi lain harus tetap bekerja. Hal yang membuat para responden perawat tersebut sedih cenderung dari sisi fleksibilitas waktu yang dimiliki untuk mengurus keluarga di rumah, dengan berbagai keluhan yang terdapat pada kolom pernyataan terbuka pada kuesioner yang mengungkapkan bahwa mereka menginginkan adanya keringanan apabila terjadi sesuatu hal yang mengharuskan para perawat mengurus keluarganya. Menurut penelitian terdahulu, tingginya tingkat *work-family conflict* dapat menyebabkan terjadinya penurunan komitmen organisasi serta kinerja para perawat, berdasarkan hasil tersebut ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pihak rumah sakit yaitu:
 - a. Adanya keringanan perihal absensi para perawat yang disebabkan oleh keadaan yang mengharuskan mereka mengurus keluarganya dirumah
 - b. Mengadakan konseling rutin bersama pakar psikologi perihal hal-hal yang dirasakan secara emosional tentang konflik peran ganda yang dialami oleh para perawat yang dapat menghasilkan solusi bagi mereka
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dimiliki oleh para perawat dan hal tersebut harus dipertahankan, namun ada beberapa aspek yang dikeluhkan oleh para perawat yang perlu diperhatikan oleh pihak rumah sakit yaitu:

- a. Evaluasi kembali perihal pemberian penghargaan ataupun pengakuan atas kerja para perawat oleh rumah sakit yang didasarkan pada kemampuannya, bukan didasarkan oleh lama kerja
 - b. Adanya sesi pengumpulan aspirasi dari para elemen di dalam rumah sakit yang berkaitan dengan kebijakan ataupun aturan yang diberlakukan oleh manajemen rumah sakit
3. Membuat sistem penilaian kinerja secara kuantitatif dan terukur yang bersifat objektif guna mengetahui kondisi *real* dari kinerja para tenaga medisnya
4. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode kualitatif dan *interview* yang lebih mendalam guna menggali emosi yang dirasakan oleh para responden, serta pengkajian ulang item pernyataan dalam kuesioner yang dapat menunjukkan emosi sebenarnya dari kondisi yang dialami oleh responden apabila hendak menggunakan metode kuantitatif dalam penelitiannya

DAFTAR PUSTAKA

- AA, Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A, Dale Timpe. 1992. *Kinerja*. Jakarta: PT.Gramedia
- Allen, N.J dan J.P. Meyer. 1991. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Pshychology*. 63(1): 1-18
- Amstad, F.T., dkk. 2011. A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 151-169.
- Annisa Rahmawati. 2015. Pengaruh Work-Family Conflict dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ghrasia. Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Buck, M.L., Lee, M.D., MacDermid, S.M., & Smith, S. 2000 . Reduced Load Work and the Experience of Time Among Professionals and Managers: Implications for Personal and Organizational Life, *Time in Organizational Behavior: Trends in Organizational Behavior*.
- Edwards,J. & Rothbard,N. 2000. Mechanism Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs, *Academy of Management Review*, 25(1). 178-199.
- Frone, M.R., Russel,M., & Cooper, M.L. 1992. Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Frone, M.R. 2000. Work-Family Condflct and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology*, 85, 888-895.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. 1985. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*.
- Hellriegel, Don & John W. 2004. *Organizational Behavior 10th Edition*. Ohio: Thomson Learning.

- Irwanto. 1991. *Psikologi Umum*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono & Gulo. (2000). *Kamus Psikologi*. Bandung : Penerbit Pionir Jaya.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2008. *Organizational Behavior 8th Edition*. Boston: McGraw-Hill.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Netemeyer, R.G., dkk. 1996. Development and Validation of Work-Family Conflict and Work-Family Scales. *Journal of Applied Psychology*.
- Nordenmark, M. 2002. *Balancing Work and Family Demands*. Sweden: Umea University
- Nursalam. 2009. *Proses Dan Dokumentasi Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Rachminiwati. 1998. *Efek Peran Jenis Kelamin Wanita Bekerja pada Konflik Peran: Studi Deskriptif terhadap Wanita Bekerja yang Berperan Ganda*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Rhoades, L., Eisenberger, R dan Armeli, S. 2001. Affective Commitment to Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86 : 825-836.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Sekaran, U., & Bougie, R. 2013. *Research Method for Business*. United Kingdom: Wiley.
- Siwi, Tri. 2005. Pengaruh Komitmen Profesi, Partisipasi Anggaran, dan Self-Efficacy terhadap Konflik Peran Studi Empiris pada Wanita Karir di Yogyakarta, *Simposium Riset Ekonomi II*. ISEI Surabaya.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, Khaerul (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Wulandari. 2012. *Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stress Kerja Karyawan Wanita di Pusat Administrasi Universitas Indonesia*. Depok: Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Indonesia.