

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data, dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan:

1. *Work family conflict* merupakan bentuk antar peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal dan saling bertentangan, yang meliputi pekerjaan mengganggu keluarga (*Work Interfering with Family*) yang memiliki skor 52,36% dan keluarga mengganggu pekerjaan (*Family Interfering with Work*) yang memiliki skor 47,64%.
2. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan emosi dengan baik dalam mengatasi situasi yang terjadi di lingkungan sekitar, yang meliputi penilaian emosi diri (*self emotion appraisal*) dengan rata-rata sebesar 24,39%, penilaian emosi orang lain (*other emotional appraisal*) dengan rata-rata 24,67%, pemanfaatan emosi (*regulation of emotion*) dengan rata-rata 24,67%, dan pengaturan emosi (*use of emotion*) dengan rata-rata 26,27%.
3. Skor rata-rata indikator tertinggi pada *work family conflict* terdapat pada indikator pekerjaan mengganggu keluarga (*work interferring with family*)

7 sebesar 52,36%, sedangkan *emotional intelligence* terdapat pada dimensi pengaturan emosi (*use of emotion*) sebesar 26,27%. Sehingga dapat dikatakan bahwa pekerjaan mengganggu keluarga (*work interfering with family*) sangat menentukan *work family conflict* dan pengaturan emosi (*use of emotion*) sangat menentukan *emotional intelligence* pada perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih.

4. Berdasarkan penelitian untuk menguji hipotesis penelitian dan uji mengenai hubungan, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *emotional intelligence* dengan *work family conflict* pada perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih.
5. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi maka 28,96% variasi *work family conflict* ditentukan oleh *emotional intelligence*. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *emotional intelligence* dengan *work family conflict* pada perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, bahwa *emotional intelligence* mempengaruhi *work family conflict* pada perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. Hal ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* memiliki peranan penting dalam menurunkan *work family conflict* yang dialami pada perawat wanita yang sudah menikah.

Setiap rumah sakit pasti menginginkan perawatnya bekerja dalam keadaan terbaik tanpa memiliki konflik apapun. *Work family conflict* dapat diatasi jika perawat menggunakan emosi dengan baik dalam mengatasi situasi yang terjadi di lingkungan pekerjaannya, dengan penilaian emosi diri (*self emotion appraisal*), penilaian emosi orang lain (*other emotional appraisal*), pemanfaatan emosi (*regulation of emotion*), dan pengaturan emosi (*use of emotion*).

Implikasi dari penelitian ini adalah agar Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih (RSIJ) lebih memperhatikan *emotional intelligence* bagi perawat wanita untuk mengurangi *work family conflict*. Rumah sakit tetap perlu memperhatikan faktor yang menyebabkan rendahnya tingkat *emotional intelligence* pada perawat, agar bisa mempertahankan tingginya tingkat *emotional intelligence* yang dialami pada perawat.

Namun, *work family conflict* tidak hanya dipengaruhi oleh *emotional intelligence* tapi juga oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, sehingga tidak tertutup kemungkinan dilakukannya penelitian lanjutan untuk meneliti faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi *work family conflict*.

C. Saran

Berdasarkan implikasi dari hasil penelitian, maka penelitian memberikan masukan dan saran sebagai bahan pertimbangan bagi pihak Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih maupun peneliti lain untuk pengembangan penelitian lebih lanjut sebagai berikut:

1. Perawat Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih diharapkan untuk lebih mampu memahami penilaian emosi diri (*self emotion appraisal*) agar lebih memahami perasaan mereka, sehingga mengetahui apa yang harus dilakukan apabila penilaian emosi diri (*self emotion appraisal*) mereka rendah.
2. Perawat Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih diharapkan mampu menghadapi keluarga yang mengganggu pekerjaan (*Family Interfering with Work*) agar kebutuhan keduanya antara keluarga dan pekerjaan seimbang, sehingga masalah keluarga tidak mengganggu urusan dalam pekerjaan.
3. Pihak manajemen rumah sakit perlu melakukan pendekatan kepada perawat agar mengetahui keadaan yang dialami oleh para perawatnya dan dapat mengurangi kegelisahan yang dirasakan oleh para perawat akibat *work family conflict*, sehingga tidak menghambat pekerjaannya.