

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan judul Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Rumah sakit Tk IV Salak Bogor, maka peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Adanya pengaruh yang signifikan konflik peran terhadap komitmen organisasi, artinya jika konflik peran meningkat maka komitmen organisasi akan mengalami penurunan. Dari variabel konflik peran indikator yang memiliki persentase yang tertinggi adalah indikator pertentangan, sedangkan indikator dengan persentase terkecil adalah indikator tekanan.
2. Adanya pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasi, artinya jika stres kerja meningkat maka komitmen organisasi akan mengalami penurunan. Dari variabel stres kerja indikator yang memiliki persentase yang tertinggi adalah indikator reaksi perilaku, sedangkan indikator dengan persentase terkecil adalah indikator reaksi fisik.
3. Konflik peran dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dengan komitmen organisasi.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, bahwa konflik peran dan stres kerja memiliki pengaruh yang dapat menurunkan komitmen organisasi pada perawat di Rumah sakit Tk IV Salak Bogor. Jadi konflik peran dan stres kerja harus dapat dikurangi agar tidak menurunkan komitmen organisasi seseorang.

Implikasi dari studi penelitian ini adalah agar pihak rumah sakit dapat memperhatikan segala faktor-faktor yang dapat mengurangi komitmen organisasi karyawan dalam hal ini perawat terhadap rumah sakit, sehingga dengan memperhatikan hal tersebut dapat dilakukan berbagai tindakan untuk mengatasinya dan juga meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki setiap karyawannya dalam hal ini perawat. Kemajuan sebuah perusahaan/organisasi dikarenakan sumberdaya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas jika komitmen organisasinya juga kuat. Untuk itu maka organisasi harus memperhatikan hal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawannya. Dalam hal ini konflik peran yang terjadi pada perawat di Rumkit Salak tidak boleh dibiarkan begitu saja melainkan harus segera dikurangi atau bahkan dihilangkan. Konflik Peran meliputi pertentangan atas tuntutan, harapan dan kewajiban seorang karyawan. Selain itu adanya tekanan yang datang dari peran lain yang dijalankan secara bersamaan.

Dari kedua indikator tersebut, yang perlu diperhatikan oleh rumah sakit adalah indikator tekanan dari peran lain. Jadi diharapkan rumah sakit

dapat lebih memperhatikan pembagian jam kerja, beban kerja dan keamanan bekerja bagi para perawatnya khususnya perawat wanita yang sudah menikah sesuai dengan penelitian ini, dimana mereka memiliki tugas tidak hanya sebagai perawat, melainkan juga sebagai istri dan ibu rumah tangga. Dengan jam kerja serta beban kerja yang lebih ringan, maka dari salah satu peran yang mereka jalankan tersebut tidak menimbulkan tekanan untuk peran lain yang juga sedang dijalankan. Apabila konflik peran dapat dikurangi, maka komitmen organisasi akan meningkat.

Selain itu pihak rumah sakit juga harus dapat memperhatikan tingkat stres kerja yang dialami para perawatnya. Stres kerja meliputi reaksi fisik, reaksi psikologis dan reaksi perilaku. Indikator dari stres yang perlu diperhatikan rumah sakit adalah reaksi fisik. Rumah sakit diharapkan dapat mengurangi berbagai tekanan pekerjaan kepada para perawatnya selama bertugas, yang dapat mengakibatkan stres kerja. Selain itu juga rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan hubungan kerja baik antara atasan dengan bawahannya. Hal ini dilihat berdasarkan butir pernyataan instrumen yang diberikan, dimana di dalam pernyataan tersebut diperlihatkan bahwa bawahan merasa atasan sangat tegas dan kurang bersikap kekeluargaan, sehingga ada perasaan takut jika berhadapan dengan atasan. Apabila stres kerja dapat dikurangi maka komitmen organisasi akan meningkat.

Namun komitmen organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh dua faktor ini saja, melainkan masih ada faktor-faktor lain yang dapat menurunkan komitmen organisasi, sehingga tidak menutup kemungkinan diadakan

penelitian lanjutan untuk meneliti variabel-variabel yang menyebabkan meningkatnya komitmen organisasi.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas menunjukkan bahwa adanya pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Tk IV Salak, Bogor. Adapun saran-saran yang ingin diberikan sebagai masukan adalah sebagai berikut:

1. Rumah sakit dapat mengurangi konflik peran yang terjadi pada perawatnya. Indikator yang perlu diperhatikan adalah indikator tekanan dari peran lain. Jadi diharapkan rumah sakit dapat lebih memperhatikan pembagian jam kerja, beban kerja dan keamanan bekerja bagi para perawatnya khususnya perawat wanita yang sudah menikah sesuai dengan penelitian ini, dimana mereka memiliki tugas tidak hanya sebagai perawat, melainkan juga sebagai istri dan ibu rumah tangga. Dengan jam kerja serta beban kerja yang lebih ringan, maka dari salah satu peran yang mereka jalankan tersebut tidak menimbulkan tekanan untuk peran lain yang juga sedang dijalankan.
2. Rumah sakit juga dapat mengurangi stres kerja dari perawatnya. Indikator dari stres kerja yang perlu diperhatikan adalah reaksi fisik. Rumah sakit diharapkan dapat mengurangi berbagai tekanan pekerjaan kepada para perawatnya selama bertugas. Selain itu juga rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan hubungan kerja baik antara atasan dengan

bawahannya. Hal ini dilihat berdasarkan butir pernyataan instrumen yang diberikan, dimana di dalam pernyataan tersebut diperlihatkan bahwa bawahan merasa atasan sangat tegas dan kurang bersikap kekeluargaan, sehingga ada perasaan takut jika berhadapan dengan atasan. Apabila stres kerja dapat dikurangi maka komitmen organisasi akan meningkat.