

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang peneliti telah lakukan, dapat peneliti simpulkan secara empiris melalui deskripsi, pengolahan data statistik, interpretasi, dan analisis data yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka peneliti simpulkan menjadi sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama menyatakan konflik kerja-keluarga berpengaruh signifikan dengan komitmen organisasional. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur, variabel konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional secara langsung dengan nilai *original sample* sebesar -0.564 dan *t-statistic* > 1.98 yaitu 8.592. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik kerja-keluarga cenderung mengurangi komitmen organisasional dalam bekerja. Ketika perawat memiliki tekanan pekerjaan saat merawat pasien. Hal ini disebabkan pola tidur yang tidak teratur. Di samping itu, perawat harus melayani pasien yang sewaktu-waktu membutuhkan tenaganya dengan kesiagaan yang penuh. Jika perawat *shift* malam dengan beban tugas yang berat ini mengalami tekanan atau stres, sehingga akan mempengaruhi kesetiaan perawat terhadap RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur.
2. Hasil uji hipotesis kedua menyatakan konflik kerja-keluarga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien

jalur, variabel konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja secara langsung dengan nilai *original sample* sebesar -0.754 dan *t-statistic* > 1.98 yaitu 18.108. Maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan konflik kerja-keluarga mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja atau dengan kata lain semakin tinggi konflik kerja-keluarga maka kepuasan kerja di RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur juga semakin rendah. Mayoritas perawat di RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur adalah wanita, ketika perawat mendapatkan jam kerja pada malam hari membuat perawat tidak nyaman, oleh karena itu akan mempengaruhi tingkat kepuasan perawat, karena harus meninggalkan tanggungjawabnya sebagai seorang istri/orangtua.

3. Hasil hipotesis ketiga menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional secara langsung dengan nilai *original sample* sebesar 0.301 dan *t-statistic* > 1.98 yaitu 3.938. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin puas perawat di RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasional pada perawat. Ketika perawat memiliki rekan kerja yang kurang baik dan tidak ingin bekerjasama dengan tim, yang seharusnya mengerjakan pekerjaan dengan mudah menjadi terasa berat karena tidak ada kerjasama dari rekan kerja, sehingga mempengaruhi komitmen perawat terhadap organisasi (dalam

menghabiskan sisa karirnya sebagai perawat di RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur).

4. Hasil hipotesis keempat menyatakan konflik kerja-keluarga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil perhitungan, variabel konflik kerja-keluarga berpengaruh terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai mediasi diantara keduanya. Dilihat pada nilai *original sample* pengaruh ketiga variabel ini adalah sebesar -0.277 dan *t-statistic* > 1.98 yaitu 3.866. Maka dapat disimpulkan ketika perawat semakin tinggi konflik kerja-keluarga dan ditambah semakin tidak puas dalam bekerja, maka akan semakin rendah komitmen organisasional pada perawat. Ketika perawat terlalu lelah dalam bekerja sebagai perawat, maka akan mempengaruhi tingkat keinginan bertahan menjadi perawat di RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur. Kemudian, ketika melalui atau ditambah tidak adanya kenaikan pangkat/promosi jabatan karena sistem kenaikan pangkat yang tidak adil, maka akan semakin rendah tingkat keinginan bertahan menjadi perawat.

B. Implikasi

Peneliti simpulkan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen yang memiliki nilai tertinggi dalam penelitian ini adalah KKL-10, KK-3, KO-2, “pekerjaan sebagai perawat menyulitkan untuk menjadi pasangan (suami/istri) ataupun menjadi orang tua yang inginkan”, “tidak puas karena tidak mendapat pelatihan yang sesuai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan”, “Tidak merasa seperti bagian dari keluarga di rumah sakit ini.”. Responden menganggap bahwa

pekerjaan sebagai perawat menjadi masalah bagi pasangan suami/istri ataupun menjadi orang tua, karena tugas dan tanggung jawab perawat bukan hal yang ringan, sedangkan beban hidup dan tekanan dalam keluarga dapat mengakibatkan stress/tekanan mental pada perawat tersebut. Selanjutnya, perusahaan kurang memberikan pelatihan yang cukup bagi perawat untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan, kemudian perawat tidak merasa seperti bagian dari keluarga di RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur.

Kepuasan kerja memediasi hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan komitmen organisasional. Jika perusahaan ingin meningkatkan komitmen organisasional perawat, maka perusahaan harus memperhatikan konflik kerja-keluarga yang terjadi dalam diri perawat, sehingga akan timbul rasa puas ketika bekerja karena jika perusahaan tidak memperhatikan konflik kerja-keluarga yang terjadi maka kepuasan pegawai akan turun, hal ini akan berdampak pada turunnya komitmen organisasional pegawai sendiri.

C. Saran

Peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat seperti berikut ini:

1. Bagi pihak rumah sakit, tetap mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja perawat agar lebih termotivasi dalam bekerja, dengan memberikan hiburan bagi perawat, seperti senam pagi dan *family gathering* sehingga perawat merasa senang maupun puas dalam pekerjaannya dan tingkat tanggungjawab keluarga pekerja perlu dipertimbangkan selama perekrutan sebagai perawat, dalam menetapkan tanggungjawab maupun proses

penempatan untuk menumbuhkan komitmen organisasional pada perawat RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur. Selain itu juga, memberikan pelatihan yang cukup dan sesuai bagi perawat RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur agar menambah pengetahuan dan meningkatkan keterampilan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan sebagai perawat.

2. Bagi perawat rumah sakit, perlunya menanamkan tanggungjawab moral yang tinggi sebagai perawat untuk tetap mempertahankan pekerjaan sebagai perawat. Selain itu, perawat harus bisa memisahkan antara masalah pekerjaan dan masalah keluarga, dengan tidak membawa permasalahan pekerjaan ke rumah dan sebaliknya tidak membawa permasalahan di rumah ke tempat kerja.
3. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan mampu mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi konflik kerja-keluarga, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja yang didukung dengan teori dan isu-isu yang terbaru. Selain itu, memperluas sampel penelitian yang digunakan agar dalam penentuan hubungan antar variabel benar-benar menjelaskan hubungan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya.