

BAB V

PENUTUP

Bagian ini menyajikan kesimpulan dari penjelasan pada bagian-bagian sebelumnya berupa diskusi hingga hasil penelitian, kemudian penilaian keterbatasan pada penelitian ini, serta saran yang diajukan untuk penelitian yang akan datang. Dimana penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja-keluarga, persepsi dukungan organisasi, dan stres kerja pada perawat wanita RSUP Dr. M.Djamil Padang.

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk mendapatkan nilai statistik guna memperlihatkan pengaruh mengetahui pengaruh konflik kerja-keluarga, persepsi dukungan organisasi, dan stres kerja pada perawat wanita RSUP Dr. M.Djamil Padang. Penelitian telah dilakukan dengan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data sekunder adalah data jumlah perawat yang disajikan dalam bentuk tabel. Kemudian, data primer merupakan data yang didapatkan langsung oleh peneliti dengan instrumen penelitian kuisisioner yang didistribusikan pada Agustus 2015 kepada perawat. Data tersebut telah diolah dan dilakukan berbagai pengujian dengan perangkat lunak pengolah data statistik SPSS 16.0. Berikut kesimpulan dari penelitian ini:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan yang didapatkan adalah konflik kerja-keluarga memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji statistika dimana nilai signifikansi sebesar 0,108 yang lebih besar dari 0,05. Begitu juga dengan nilai t

konflik kerja-keluarga sebesar 1,617 yang lebih besar dari nilai t table yaitu 1,287. Berarti hipotesis pertama pada penelitian ini ditolak.

2. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat nilai t variabel lingkungan kerja sebesar 3,685 dimana nilai ini lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,287. Begitu juga dengan signifikansi, pada lingkungan kerja nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil pada pengujian ini adalah persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dapat disimpulkan pada penelitian ini H-2 diterima

3. Berdasarkan hasil penelitian maka hipotesis ketiga diterima, hasil yang didapatkan pada penelitian ini mengenai pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional adalah positif signifikan dengan berdasarkan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 5,174 yang lebih besar daripada t table yaitu 1,287. Hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan pada penelitian ini antara lain:

1. Sampel pada penelitian ini dapat dikatakan masih terbatas dan dalam skala yang relatif kecil, karena hanya dalam ruang lingkup perawat wanita di RSUP Dr. M. Djamil Padang.

2. Penelitian ini dilakukan secara menyeluruh untuk keseluruhan perawat

RSUP Dr. M. Djamil Padang tidak diketahui responden menempati jabatan pada bagian mana dalam struktur organisasi.

5.3 Saran

Saran yang diajukan untuk penelitian selanjutnya berdasarkan keterbatasan penelitian ini adalah:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperluas skala dan memperbanyak sampel agar hasil yang didapatkan lebih konkret.
2. Peneliti selanjutnya dapat mencantumkan posisi atau bagian responden pada bagian profil responden, sehingga dapat diketahui kinerja bagian-bagian dalam organisasi dan penyelesaian kondisi ini dapat dilakukan dengan lebih detail.
3. Saran untuk RSUP Dr. M. Djamil Padang.

Manfaat penelitian bagi RSUP Dr. M. Djamil Padang, adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari konflik kerja-keluarga, persepsi dukungan organisasi, dan stres kerja terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil dari penelitian ini bahwa konflik kerja-keluarga, dan stres kerja di RSUP Dr. M. Djamil Padang sangatlah tinggi. Oleh sebab itu diharapkan rumah sakit lebih memperhatikan perawat dengan baik dalam hal tindakan keperawatan maupun hubungan interpersonalnya, mengadakan perubahan peraturan yang dapat menekan perawat, pemberian ruangan khusus dengan instrumen musik agar perawat dapat rileks setelah lelah bekerja serta mengadakan pelatihan atau seminar mengenai komunikasi yang efektif agar dapat diterapkan dalam lingkungan kerja. Selain itu, diharapkan kepada rumah sakit agar tidak terlalu memberikan beban pekerjaan yang terlalu berat, tekanan-tekanan, jam kerja diluar batas, adanya pendekatan manajemen stres ataupun hal-hal lain yang dapat menimbulkan stres.