

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait dengan pengaruh *personal value* terhadap *work-family conflict* pada dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di rumah sakit dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji *Multiple Regression* pada penelitian ini menyatakan bahwa H_a diterima yaitu *personal value* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *work-family conflict* pada dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit ($p < 0.05$). Besaran pengaruh *personal value* secara simultan terhadap *work-family conflict* pada dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit adalah sebesar 44.8% dengan arah positif.

2. Hasil analisis uji *multiple regression* pada penelitian ini juga menemukan bahwa nilai *achievement*, *power*, *hedonism*, *stimulation*, dan *self-direction* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *work-family conflict* pada dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit ($p < 0.05$).

3. Secara umum *work-family conflict* pada dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit berada pada kategori sedang. Hal ini berarti bahwa sebagian besar dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga. Konflik tersebut berasal dari ketidaksesuaian tekanan yang ditimbulkan dari tekanan kerja sebagai dokter umum di Rumah Sakit dan tekanan yang berasal dari keluarga.

4. Hasil analisis lebih lanjut mengenai gambaran *work-family conflict* pada dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit didapatkan hasil bahwa nilai *mean* skor tertinggi terletak pada *work interfering with family* (WIF), *strain-based conflict*, dan dimensi *strain-based work interference with family*. Hal ini berarti bahwa secara umum *work-family conflict* pada dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit berasal dari peran pekerjaan sebagai dokter umum berupa ketegangan yang terjadi antara peran pekerjaan dan keluarga.

5. Hasil analisis statistik pada penelitian ini mengenai gambaran prioritas nilai pada dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit didapatkan hasil bahwa berdasarkan frekuensi tertinggi subjek secara umum dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit memiliki prioritas nilai yang terletak pada nilai *hedonism*, *achievement*, dan *self-direction*.

6. Berdasarkan hasil analisis statistik tambahan melalui uji *One Way ANOVA* dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan *work-family conflict* yang signifikan pada dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit berdasarkan dimensi dari *personal value* ($p < 0.05$). Selain itu, terdapat perbedaan *work-family conflict* yang signifikan pada dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit antara dimensi *self-enhancement* dan *conservation* ($p < 0.05$), serta terdapat perbedaan *work-family conflict* yang signifikan pada dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit antara dimensi *openness to change* dan *conservation* ($p < 0.05$).

5.2 Saran

Terdapat beberapa saran pada penelitian ini yang diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian kedepannya yaitu:

5.2.1 Saran Metodologis

Saran metodologis diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang hendak meneliti variabel yang sama di masa depan yaitu mengenai *personal value* dan *work-family conflict*, beberapa saran metodologis yang dapat peneliti berikan yaitu:

1. Besaran pengaruh *personal value* terhadap *work-family conflict* pada dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit adalah sebesar 44.8%, sedangkan 55.2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Faktor-faktor tersebut diantaranya meliputi persepsi diri, kesuksesan karir, arti penting peran, dukungan keluarga dan pasangan, jumlah anak, beban kerja, jenis pekerjaan dan sebagainya. Faktor-faktor tersebut tidak dapat dijelaskan oleh model regresi pada penelitian ini, sehingga diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap *work-family conflict* pada dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit.

2. *Portrait Values Questionnaire 5X Value Survey (PVQ5X Value Survey)* sebagai alat ukur *personal value* pada penelitian ini mengukur *personal value* pada individu berdasarkan sepuluh tipe nilai dasar pada individu. Namun, Schwartz et al. (2012) telah melakukan pembaharuan terhadap alat ukur *personal value* tersebut dengan memecah sepuluh tipe nilai dasar tersebut menjadi 19

elemen nilai. Maka peneliti menyarankan agar penelitian lebih lanjut mengenai *personal value* dapat mengukur *personal value* terhadap 19 elemen nilai tersebut.

3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode lainnya seperti metode kualitatif untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih dalam mengenai *personal value* dan *work-family conflict* pada dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit. Selain itu, peneliti selanjutnya juga bisa menggunakan metode eksperimen dalam melakukan penelitian, misalnya untuk mengetahui perbedaan *work-family conflict* pada dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah sakit sebelum dan sesudah diberikan psikoedukasi mengenai pengaruh *personal value* terhadap *work-family conflict* pada dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit.

4. *Personal value* pada individu dipengaruhi oleh faktor *nature* seperti *needs* dan *temperament*, serta faktor *nurture* seperti budaya masyarakat, kelompok sosial (keluarga dan teman sebaya), dan lembaga sosial (sekolah dan kelompok agama). maka diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti bagaimana kontribusi dari faktor-faktor tersebut terhadap *personal value* pada individu.

5. Subjek pada penelitian merupakan dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di empat Rumah Sakit di Kota Padang yang meliputi Rumah Sakit Umum Padang Dr. M. Djamil, Rumah Sakit Semen Padang Hospital, Rumah Sakit Daerah dr. Rasidin, dan Rumah Sakit Yos Sudarso. Maka penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas subjek penelitian ke berbagai Rumah Sakit lain di Kota Padang.

6. Subjek pada penelitian ini berfokus pada dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit. Maka penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas subjek penelitian pada dokter spesialis, perawat, atau bahkan tenaga kesehatan lainnya sehingga bisa mendapatkan perbandingan bagaimana *personal value* dan *work-family conflict* pada subjek penelitian tersebut. Lebih lanjut, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas subjek penelitian pada tenaga kesehatan pria dan wanita sehingga peneliti bisa mendapatkan bagaimana perbandingan *personal value* dan *work-family conflict* pada tenaga kesehatan pria dan wanita tersebut. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas subjek penelitian tidak hanya terbatas di Rumah Sakit, namun juga meliputi Puskesmas, Klinik, serta pelayanan kesehatan lainnya.

5.2.2 Saran Praktis

Adapun saran praktis yang dapat diberikan berdasarkan penelitian ini ditujukan pada dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit. Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan mengenai pengaruh *personal value* terhadap *work-family conflict* pada dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit didapatkan hasil bahwa *personal value* berpengaruh secara signifikan terhadap *work-family conflict* pada dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit. Lebih lanjut, terdapat lima tipe nilai dasar yang berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap *work-family conflict* pada dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit, yaitu *achievement*, *power*, *hedonism*, *stimulation*, dan *self-direction*. Sehingga peneliti berharap agar dokter umum wanita yang berkeluarga dan

bekerja di Rumah Sakit tersebut dapat memahami bagaimana pengaruh *personal value* terhadap *work-family conflict*, dapat mengetahui prioritas nilai pada diri mereka, serta dapat mengendalikan prioritas nilai tersebut sehingga dapat meminimalisir terjadinya *work-family conflict* yang disebabkan karena adanya ketidaksesuaian tekanan antara peran pekerjaan sebagai dokter umum di Rumah Sakit dan peran di dalam keluarga. Beberapa hal yang dapat peneliti sarankan pada dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit, yaitu:

1. Dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit yang memiliki prioritas nilai pada *achievement* ingin memiliki keberhasilan pencapaian yang setara antara keluarga dan pekerjaan, namun ternyata malah membuat tekanan pada salah satu peran. Maka peneliti menyarankan kepada mereka untuk membuat skala prioritas terhadap berbagai hal yang ingin dicapai dalam kehidupan keluarga dan pekerjaan agar dapat menyeimbangkan *achievement* di antara kedua peran tersebut.

2. Status sebagai seorang istri membuat dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit kesulitan dalam memiliki pengendalian terhadap orang lain, pemikiran dan tindakan di dalam keluarga, sehingga kesulitan dalam mengekspresikan nilai *power* dan *self-direction* di Rumah. Maka peneliti menyarankan agar dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit untuk mencoba berkomunikasi dengan pasangan mengenai pemikiran mereka terhadap berbagai keputusan yang akan di ambil di dalam keluarga, sehingga mereka juga dapat ikut serta dalam mengendalikan kehidupan rumah tangga.

3. Prioritas terhadap nilai *hedonism* pada dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit mendorong mereka untuk mencapai kesenangan dan kepuasan untuk diri sendiri melalui pekerjaan, sehingga menciptakan tekanan terhadap peran di dalam keluarga. Maka peneliti menyarankan agar dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit berupaya untuk menciptakan suasana yang menyenangkan di dalam lingkungan keluarga sehingga dapat menyeimbangkan prioritas terhadap nilai *hedonism* di antara peran pekerjaan dan keluarga.

4. Prioritas terhadap nilai *stimulation* mendorong dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit untuk merasakan kegembiraan dalam hidup dengan mencoba berbagai hal-hal baru. Maka peneliti menyarankan dokter umum wanita yang berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit agar dapat menyusun skala prioritas terhadap berbagai rencana baru yang akan dilakukan terhadap pekerjaan dan keluarga, serta berdiskusi bersama pasangan mengenai hal-hal tersebut agar tidak menciptakan tekanan baik di lingkungan pekerjaan maupun keluarga.