

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Dari hasil pengujian hipotesis pertama maka diperoleh hasil bahwa variabel bebas Dukungan Organisasi (X_1) berpengaruh negatif terhadap variabel terikat Konflik Kerja-Keluarga, karena Dukungan Organisasi memiliki hubungan yang berlawanan arah dengan Konflik Kerja-Keluarga. Hal ini dipengaruhi oleh rutinitas perawat yang lebih berhubungan dengan sesama perawat, sehingga dukungan organisasi untuk menyelesaikan Konflik Kerja-Keluarga jauh lebih tidak efektif karena pendekatan personal antara perawat lebih mendukung dan dapat dirasakan langsung manfaatnya.
2. Dari hasil pengujian hipotesis kedua maka diperoleh hasil bahwa variabel bebas Stres Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel terikat Konflik Kerja-Keluarga, karena Stres Kerja memiliki hubungan yang searah dengan Konflik Kerja-Keluarga. Hal ini dipengaruhi oleh kegiatan perawat setiap hari dengan rutinitas yang hampir bersama secara terus menerus, dapat menimbulkan kebosanan yang lambat laun bisa timbul stress kerja yang di pengaruhi juga oleh konflik internal yang dialami.

5.2. Saran

Saran untuk penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Untuk dapat menurunkan Stres Kerja maka pihak manajemen dapat memperhatikan iklim organisasi yang ada di Rumah Sakit sehingga

struktur tugas yang diberikan cukup jelas, adanya promosi atau kenaikan gaji yang dilaksanakan secara berkala yang disesuaikan pada prestasi dan jasa bukan karena jabatan, adanya motivasi yang tinggi dari perawat untuk bekerja dengan baik, adanya program pelatihan, adanya perasaan aman dari perawat, adanya komunikasi yang baik, adanya perasaan yang baik mengenai organisasi mereka, adanya penghargaan dari atasan atas apa yang mereka lakukan. Hal-hal tersebut hendaknya senantiasa dipertahankan bahkan dapat ditingkatkan dengan cara pemberian bimbingan, pemerataan program pelatihan, pemberian *reinforcement* langsung atau tidak langsung dan keadilan di setiap keputusan yang diambil sehingga tujuan organisasi bisa tercapai.

2. Untuk dapat menurunkan Konflik Kerja-Keluarga maka pihak manajemen diwakili oleh kepala perawat masing-masing departemen lebih tanggap terhadap perawat yang terlihat tidak seperti biasa dalam bekerja, agar bisa didekati dan ditanyai ada masalah apa, dan bisa diselesaikan dengan cepat sehingga tidak berpengaruh terhadap perawat-perawat yang lain.
3. Organisasi seharusnya memberikan bantuan kepada perawat bila mereka ada masalah, walaupun tidak ada masalah, tetap memperhatikan mereka. Organisasi juga harus memberikan perhatian kepada perawat saat mereka melakukan tugas dan aktivitas mereka sehari-hari agar mereka bisa melakukan pekerjaan sebaik mungkin, serta organisasi juga peduli terhadap pekerjaan perawat tersebut agar kepuasan kerjanya maksimal dan yang terpenting adalah organisasi harus bangga dengan apa yang di capai oleh perawat mereka.

4. Organisasi dalam memberikan tugas kepada perawat sebaiknya seimbang dengan kemampuan yang dimiliki perawat, sehingga tidak menimbulkan perasaan ketidakmampuan dari perawat tentang pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada mereka, namun tidak dapat diselesaikan dengan baik, tentunya akan berpengaruh terhadap apa yang mereka terima dari pekerjaan tersebut, serta dampak psikologis yang kurang baik bagi individu masing-masing. Hal ini dapat menimbulkan konflik yang terjadi antara pekerjaan, komitmen bahkan tanggung jawab yang mereka punya, baik kepada rekan kerja mereka ataupun berdampak bagi keluarga mereka masing-masing.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Allen T.D. (2001). **Family-Supportive Work Enviroments; The Role of Organizational Perceptions**. Journal of Vacational Behavior, 58: 414-435.
- Aryee, Samuel; Luk, Vivienne; Stone, Raymond.1998. **Family-Responsive Variables and Retention-Relevant Outcomes Among Employed Parents**. Human Relations; Jan1998; Vol.51,No,1; p.73-88
- Atkinson (1996). **Mengatasi Stres di Tempat Kerja**. Binarupa Aksara. 1999.
- Boles, James S; Howard, W Gary; Donofrio, Heather Howard.2001. **An Investigation Into The Inter-Relationships Of Work-Family Conflict And Work Satisfaction**. Journal of Managerial Issues; Fall 2001; Vol.13; No.3; p.376-390.
- Coetzer, Graeme H; Richmond, Lynn.2009. **An Emperical Examination of the Relationships etween Adult Attention Deficit, Personal Task Management System and Role Stress**. Central Washington University- Lynnwood Campus.
- Eisenberger, Robert; Chen, Zhixia; Johnson, Kelly M; Sucharski, Ivan L; Aselage, Justin.2009. **Perceived Organizational Support and Extra-Role Performance: Which Leads to Which?.** The journal of social psychology. 2009; 149: 119-124.
- Flaherty, Theresa B; Dahlstrom, Robert; Skinner, Steven J.1999. **Organizational Values and Role Stress As Determinants Of Customer-Oriented Selling Performance**. Journal of personal selling & sales management. Spring 9999; 19,2: 1-18.
- Frone, M R; Russell, M; Cooper, M L.1992. **Antecedents and Outcomes of Work- Family Conflict : Testing a Model of The Work-Family Interface**. Journal of Applied Psychology, Vol.77, No.1, p:65-78.
- Haar, Jarrod M; Spell, Chester S; O'Driscoll, Michael P; Dyer, Suzette L.2003. **Examining The Relationship between Work-Related**

Factors and Work-family-Related Factors on Work-Family Conflict. Journal of applied management and entrepreneurship. 2003;Vol.8, No.3,p. 98-115.

Hamama, Liat; Ronen, Tammie; Rahav, Giora.2008. **Self-Control, Self-Efficacy, Role Overload, and Stress Responses among Siblings of Children with Cancer.** Health and Social Work; May2008; Vol.33, No.2; p.121-133.

Johlke, Mark C; Stamper, Christina L; Shoemaker, Mary E.2002. **Antecedents To Boundary-Spanner Perceived Organizational Support.** Journal of managerial psychology. 2002; 17: 116-129.

Kurniawan, Songa. 2003, **Analisis Pengaruh Shop Value terhadap Pengambilan Keputusan Impulse Buying oleh Konsumen pada Alfa di Raya Dukuh Kupang Surabaya.**

McManus, Kelly; Korabik, Karen; Rosin, Hazel M; Kelloway, E Kevin. 2002. **Employed Mothers and The Work-Family Interface: Does Family Structure Matter?.** Human relations. New York. 2002; Vol.55: p.1295-1325.

Murtiningrum, Afina.2005. **Analisa Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stress Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi.**2005;Semarang.

LaMastro (2004). **Commitment and Perceived Organizational Support.** Rawon University. P: 1-10.

Parasuraman, Saroj; Greenhaus, Jeffrey H; Granrose, Cherlyn Skromme.1992. **Role Stressor, Social Support, and well-being among two-career couples.** Journal of Organizational Behavior(1986-1998); July1992; Vol.13, No. 4; p.339-357.

Peelle III, Henry E (2007). **Reciprocating Perceived Organizational Support through Citizenship Behaviors*.** Journal of Managerial Issues; Winter 2007; Vol.19; No.4; p.554-575.

Petersson, Mark F; Smith; B, Peter; Akande; Ayestaran; Sabino.1995. **Role Conflict, Ambiguity and Overload: A-21 Nation Study.** Journal of management academy. 1995; 38: 429-452.

- Rice, Phillip L. (1999). **Stress and Health**. Third Edition, Pacific Grove.
- Rotondo, Denise M; Carlson, Dawn S; Kincaid, Joel F.2003. **Coping with Multiple Dimensions of Work-Family Conflict**. *Personel Review*;2003; Vol.32, No.3; p.275-297.
- Foley, Sharon; Yue, NgoHan; Lui, Steven.2005. **The Effects Of Work Stressor, Perceived Organizational Support, and Gender on Work-Family Conflict in Hong Kong**: *Asia Pacific Journal of Management*. 2005; No.22: p237-256.
- Schuler (1982). **An Integrative Transactional Process Model of Stress in Organizations**. *Journal of occupational behavior (Pre 1986)*. 1982; 3: 5-19.
- S.K, Purwanto., Suharyadi. 2004. **Statistika: Untuk Ekonomi & Keuangan Modern**. Edisi Pertama, Buku 2. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2004. **Statistik Non Parametris**. Alfabeta, Jawa Barat.
- Thompson, Cynthia A; Jahn, Eileen White; Kopelman, Richard E; Prottas, David J.2004. **Perceived Organizational Family Support: A Longitudinal and Multilevel Analysis***. *Journal of Managerial Issues*; Winter2004; Vol.16; No.4; p.545-566.
- Voydanoff, Patricia.2004. **The Effects Of Work Demand and Resources on Work-toFamily Conflict and Facilitation**. *Journal of Marriage and Family*. May2004; Vol.66, No.2; p:398-413.
- Wayne *et al.*, (1997). **Perceived Organizational Support and Leader Member Exchange: A Social Exchange Perspective**. *Journal of management academy*. 1997; 40: 82-112.