

## BAB 5

### KESIMPULAN

Pada bab ini berisi mengenai pembahasan mengenai hasil penelitian berdasarkan penelitian-penelitian serupa yang sebelumnya sudah pernah dilakukan, kesimpulan dari penelitian dan saran-saran yang peneliti tuliskan untuk pihak-pihak terkait seperti subjek penelitian, instansi tempat penelitian, dan peneliti selanjutnya.

#### 1.1. Pembahasan

Dari hasil analisis data menggunakan metode analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara dua variabel, yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau adanya pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada perawat wanita anggota PPNI di RSUD Karawang. Sementara nilai  $t$  hitung diketahui sebesar 8,118, dengan nilai positif tersebut mengandung arti bahwa pengaruh yang terjadi antara dua variabel adalah searah atau apabila satu variabel mengalami kenaikan nilai maka akan diikuti dengan kenaikan pada satu variabel lainnya dan begitu pula sebaliknya. Jadi semakin tinggi konflik peran ganda pada perawat wanita anggota PPNI di RSUD Karawang maka akan semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh perawat wanita anggota PPNI di RSUD Karawang dan begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat konflik peran ganda maka semakin rendah tingkat stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ruslina (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara konflik peran

ganda dengan stres kerja pada wanita bekerja. Artinya semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami maka akan semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh wanita bekerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Dwiyanti (2014) yang membuktikan bahwa konflik peran ganda memberikan sumbangan efektif sebesar 42,2 % terhadap stres kerja.

Konflik peran ganda pada penelitian ini memberikan pengaruh sebesar 24,7% sedangkan sisanya 75,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Tingkat konflik peran ganda menunjukkan bahwa dari 203 orang responden yang masuk kategori konflik peran ganda rendah sebanyak 16 orang atau 7,9%, sedangkan responden dengan kategori konflik peran ganda sedang sebanyak 164 orang atau 80,8%, dan responden yang masuk dalam kategori konflik peran ganda tinggi sebanyak 23 orang. Greenhaus & Beutell (dalam Apollo & Cahyadi, 2012) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari pekerjaan dan keluarga mengalami ketidakcocokan satu sama lain. Konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga membuat perawat wanita anggota PPNI di RSUD Karawang tidak dapat menyeimbangkan waktunya sehingga mengalami kelelahan yang kemudian memicu terjadinya stres kerja. Penelitian ini sejalan dengan teori Greenhaus & Beutell (dalam Apollo & Cahyadi, 2012) yang menyatakan macam-macam konflik peran ganda pada wanita timbul karena tuntutan waktu dari peran yang satu mempengaruhi partisipasi dalam peran lain. Konsep-konsep yang termasuk dalam konflik ini seperti, waktu bekerja yang terlalu lama, kurangnya waktu untuk pasangan atau anak, dan kegiatan kerja yang tidak fleksibel. Konflik yang

disebabkan oleh gejala-gejala stress seperti kelelahan dan mudah marah, yang timbul dari akibat satu peran mengganggu peran yang lain. Konflik yang melibatkan stress dalam keluarga dan pekerjaan, meluapnya emosi yang negatif dan dukungan dari pasangan. Konflik yang terjadi apabila satu peran menuntut individu untuk menampilkan tingkah laku tertentu dan tingkah laku tersebut mempersulit individu dalam memenuhi tanggung jawabnya dalam peran yang lain. Dari data di atas diketahui bahwa aspek-aspek konflik peran ganda yang berupa tuntutan waktu dari peran yang dijalani, gejala-gejala stres akibat pekerjaan dan keluarga, termasuk tuntutan perilaku dari masing-masing peran mempengaruhi secara positif stres kerja pada perawat wanita anggota PPNI di RSUD Karawang.

Tingkat stres kerja menunjukkan bahwa dari 203 orang responden yang masuk dalam kategori stres kerja rendah sebanyak 6 orang atau 3,0%, dan responden dengan kategori stres kerja sedang sebanyak 197 orang atau 97,0%, dan tidak ada responden yang mengalami stres kerja tinggi maupun stres kerja sangat tinggi. Mangkunegara, (2015) menyatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simptom*, seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, menutup diri, cemas, dan tegang. Sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Wijono (2010) bahwa ada beberapa aspek yang menyebabkan perawat wanita anggota PPNI di RSUD Karawang mengalami stres kerja seperti, aspek fisiologis yaitu perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh yang termasuk dalam aspek fisik, seperti detak jantung, tekanan darah meningkat, timbulnya gangguan

perut, kelelahan fisik, keringat berlebihan, dan susah tidur. Stres kerja banyak berpengaruh pada sistem pembuluh jantung dan perut serta berperan dalam gangguan tidur dan menimbulkan kelelahan fisik yang berlebihan. Aspek psikologis yaitu, tidak adanya motivasi yang kuat untuk bekerja, aspek ini biasanya terjadi ketika adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Yang termasuk dalam aspek psikologis seperti kebingungan, mudah tersinggung, perasaan frustrasi, marah, kesal, emosi menjadi sensitif, perasaan tertekan, kemampuan berkomunikasi menjadi berkurang, menariki diri, depresi, menurunnya fungsi intelektual, kehilangan konsentrasi serta kehilangan spontanitas dan kreativitas. Aspek perilaku yaitu, adanya perubahan atau situasi dimana produktifitas seseorang menurun. Gangguan perilaku ini misalnya bermalas-malasan, menghindari pekerjaan, melakukan sabotase pada pekerjaan, makan berlebihan sebagai pelarian atau sebaliknya, dan agresif.

Rosyad (2017) Masalah stres kerja yang disebabkan oleh konflik peran ganda pada perawat wanita perlu diperhatikan karena akan berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam memberikan pelayanan. Apabila stres kerja perawat tinggi maka kinerja perawat menjadi rendah dan secara otomatis dapat menurunkan kualitas dan produktivitas kerja yang nantinya akan berdampak pada instansi dimana perawat tersebut bekerja. Pada akhirnya minat masyarakat untuk memilih tempat mereka berobat menjadi menurun karena pelayanan yang diberikan tidak memuaskan.

## 1.2. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini diketahui bahwa tingkat stres kerja pada perawat anggota PPNI di RSUD Karawang berada pada kategori sedang dengan jumlah persentasi sebesar 97,0%.
2. Dalam penelitian ini diketahui bahwa tingkat konflik peran ganda pada perawat anggota PPNI di RSUD Karawang berada pada kategori sedang dengan jumlah persentasi sebesar 80,8%.
3. Ada pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada perawat anggota PPNI di Karawang, hal ini ditunjukkan dari hasil analisis menggunakan metode analisis regresi linear sederhana, serta nilai t hitung yang bersifat positif mengandung arti bahwa semakin tinggi konflik peran ganda yang dijalani maka akan semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh perawat dan begitu pula sebaliknya. Pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja adalah sebesar 24,7% sedangkan sisanya 75,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 1.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

### 1. Bagi Subjek

Mayoritas subjek yang diteliti berada pada kategori konflik peran ganda sedang, maka dari itu subjek diharapkan dapat mempertahankan serta

menghindari faktor-faktor atau penyebab yang dapat meningkatkan terjadinya konflik peran ganda dengan mampu untuk manajemen waktu, tenaga, dan perhatian antara dua peran yang dijalani. Subjek diharapkan dapat melakukan strategi untuk manajemen konflik peran ganda agar konflik peran yang dijalani tidak meningkat menjadi konflik peran ganda tinggi. Selain itu perawat juga dapat manajemen stres di tempat kerja sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap pasien.

2. Bagi Rumah Sakit atau Organisasi PPNI Karawang

Diharapkan dapat memberikan perhatian dalam menangani masalah konflik peran ganda yang dialami oleh perawat wanita dikarenakan masalah ini dapat memicu stres kerja yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan konflik peran ganda pada perawat wanita seperti, kinerja perawat, kecerdasan emosional, dan faktor lain yang tidak diteliti secara rinci dalam penelitian ini.