

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Dari hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian mengenai “Kontribusi *Big Five Personality* Terhadap *Work Family Conflict* Pada Perawat Wanita di Rumah Sakit “X” Bogor” dapat disimpulkan bahwa terdapat hasil signifikan dari kelima *trait* yaitu 0,267. Hal ini berarti kontribusi *big five personality* tidak signifikan terhadap *work family conflict*. Faktor yang berhubungan dengan *work family conflict* adalah usia perawat. Berdasarkan derajat *work family conflict*, 18 orang perawat wanita mengalami *work family conflict* yang tinggi. Terdapat faktor-faktor lain yang dapat berkontribusi dengan *work family conflict*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Goff, Kossek & Nichol (1992), salah satu variabel yang dapat berhubungan dengan *work family conflict* adalah *social support*.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoretis

Saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan adalah :

1. Bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lanjutan pada perawat wanita di Rumah Sakit “X” dapat mengategorikan sampel berdasarkan usia perawat wanita yang sudah memiliki anak dan berada di usia dewasa muda.
2. Bagi peneliti lain yang melakukan penelitian lanjutan, peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian mengenai kontribusi antara *social support* terhadap *work family conflict*. Sehingga dapat lebih menggambarkan konflik keluarga dan

pekerjaan yang dialami oleh karyawan serta hal-hal apa saja yang dapat menimbulkan ada atau tidaknya konflik di dalam pekerjaan dan keluarga.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diajukan saran kepada pihak Rumah Sakit “X” Bogor yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan :

1. Bagi Rumah Sakit, peneliti akan memberikan saran kepada Kepala Perawat dan perawat wanita bahwa konflik keluarga dan pekerjaan yang dialami oleh perawat wanita dapat dikurangi karena konflik keluarga dan pekerjaan yang dialaminya bukan berasal dari karakteristik pribadi yang dimiliki oleh perawat wanita.
2. Bagi keluarga perawat wanita yang memiliki konflik keluarga dan pekerjaan yang tinggi dapat memberikan dukungan di keluarga seperti pengaturan dalam pengasuhan anak agar dapat mengurangi konflik keluarga dan pekerjaan yang dimilikinya.
3. Bagi Rumah Sakit, Kepala Perawat dapat memberikan dukungan terhadap perawat wanita yang mengalami konflik keluarga dan pekerjaan yang tinggi dengan memberikan dukungan pada lingkungan pekerjaannya seperti menyediakan tempat penitipan anak sehingga perawat dapat mengasuh anaknya pada waktu luang sata bekerja. Selain itu, Kepala Perawat dapat memberikan kebijakan-kebijakan yang terkait dengan perawat wanita yang masih memiliki anak kecil.