

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan diantaranya:

1. Konflik peran perawat berperan ganda bagian Rawat Inap RS. Al-Islam Bandung sebagian besar berada pada kategori sedang, sedangkan sisanya berada pada kategori rendah dan tinggi. Hal ini memberikan arti bahwa mereka cukup sering merasakan adanya tuntutan-tuntutan yang timbul secara bersamaan dari kedua peran yang diemban dan membuatnya sulit dalam pelaksanaannya, namun tidak begitu kuat dirasakan.
2. Komitmen kerja perawat berperan ganda bagian Rawat Inap RS. Al-Islam Bandung sebagian besar berada pada kategori tinggi, sedangkan sisanya berada pada kategori sedang dan tidak ada yang berada pada kategori rendah. Komitmen kerja yang tinggi dimiliki oleh perawat karena RS. Al-Islam Bandung (RSAI) sebagai organisasi tempat mereka bernaung memberikan cukup banyak kemudahan pada para perawat, yaitu lingkungan kerja yang kondusif, cuti, pertukaran dinas dan dispensasi waktu kerja sehingga mereka dapat memberikan yang terbaik pada perusahaan tanpa tekanan yang berarti. Selain itu, hal ini pun terkait dengan karakteristik pekerjaan yang bersifat feminin.
3. Hubungan antara konflik peran dengan komitmen kerja perawat berperan ganda bagian Rawat Inap di RS. Al-Islam Bandung adalah negatif dan berada

pada kategori kuat. Begitupun hubungan yang ditinjau berdasarkan sumber konflik dengan komitmen kerja, yaitu sumber konflik yang berasal dari diri sendiri dan dari lingkungan keluarga. Namun berbeda dengan sumber konflik yang berasal dari lingkungan kerja, yang berada pada kategori sedang. Hal ini mengandung pengertian bahwa semakin rendah konflik peran yang dihayati oleh perawat, semakin tinggi komitmen kerja yang ia miliki, begitupun sebaliknya. Sehingga apabila suatu waktu perawat mengalami konflik yang tinggi maka akan sangat berpengaruh pada komitmennya pada organisasi.

## **B. Rekomendasi**

1. Masalah konflik peran ini sebaiknya tetap diperhatikan oleh organisasi yang bersangkutan karena pada dasarnya mereka memang mengalaminya dan berada dalam kategori sedang sehingga dapat saja suatu waktu mereka berada pada kategori tinggi karena sumber konflik terkuat berasal dari keluarga, seperti memberikan layanan konseling pada perawat berperan ganda.
2. Komitmen kerja yang tinggi yang dimiliki perawat berperan ganda sebaiknya dipertahankan dengan cara tetap menjaga atau bahkan menambahkan kemudahan-kemudahan yang telah diberikan pada perawat berperan ganda, seperti pelibatan mereka dalam menyusun perubahan suatu kebijakan dan lain sebagainya.