

6. KESIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN

Bagian ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan diskusi mengenai hasil-hasil yang diperoleh. Selain itu, diajukan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

6. 1. Kesimpulan

Kesimpulan bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian; yaitu bagaimana gaya penyelesaian konflik pada perawat, dan apakah terdapat hubungan antara gaya penyelesaian konflik dan kepuasan kerja pada perawat. Berdasarkan hasil analisis terhadap 87 partisipan, maka didapatkan kesimpulan bahwa gaya penyelesaian konflik yang digunakan oleh sebagian besar partisipan adalah gaya penyelesaian konflik kolaborasi (27.58 %), akomodasi (26.44), diikuti dengan gaya penyelesaian konflik kompetisi (16.09 %), kompromi (10.35 %), dan menghindar (4.59 %). Hipotesis nol (H_0) yang diajukan dinyatakan tidak ditolak, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya penyelesaian konflik dengan kepuasan kerja pada perawat.

Selain kesimpulan mengenai permasalahan utama, didapatkan pula kesimpulan dari hasil analisis tambahan yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Tidak terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja yang signifikan antara partisipan pada kelompok usia 15 - 24 tahun, 25 - 30 tahun, 31 - 44 tahun, dan 45 - 65 tahun.
2. Terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja yang signifikan antara partisipan pria dan partisipan wanita.
3. Tidak terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja yang signifikan antara partisipan dengan latar belakang pendidikan SPK dan D3.
4. Tidak terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja yang signifikan antara partisipan dengan masa kerja kurang dari 2 tahun, 2 - 10 tahun, dan lebih dari 10 tahun.

6.2. Diskusi

Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat apakah ada hubungan antara gaya penyelesaian konflik dengan kepuasan kerja pada perawat. Untuk melihat apakah memang hubungan itu ada, peneliti mencoba mengkorelasikan antara kepuasan kerja dengan gaya penyelesaian konflik. Hasil menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya penyelesaian konflik dengan kepuasan kerja pada perawat.

Gaya penyelesaian konflik yang tepat sebenarnya perlu dilakukan agar konflik tidak menjadi semakin besar (Robbins, 2003). Dengan adanya gaya penyelesaian konflik yang tepat, seseorang akan lebih merasakan kepuasan dalam bekerja. Namun ternyata hasil yang didapat menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya penyelesaian konflik dan kepuasan kerja pada perawat. Hal ini membuktikan bahwa penggunaan gaya penyelesaian konflik tidak memiliki andil dalam rasa kepuasan kerja yang dimiliki oleh partisipan. Dengan kata lain, kepuasan kerja para partisipan tidak ditentukan oleh penggunaan gaya konflik apa yang dipilih.

Salah satu alasan yang dapat menjelaskan mengapa hal tersebut dapat terjadi adalah dengan melihat gaya penyelesaian konflik yang paling banyak digunakan oleh partisipan, yaitu gaya kolaborasi dan akomodasi. Gaya penyelesaian konflik kolaborasi paling banyak dipilih, mungkin karena sesuai dengan latar belakang budaya kita yang kolektivistik. Dalam rangka menjaga harmonisasi, maka kerjasama menjadi penting dan dalam rangka mencapai harmonisasi pula maka tujuan semua pihak perlu dicapai (Rostiana, 2001). Dalam konteks pemahaman seperti ini, kolaborasi menjadi pilihan yang dianggap cocok untuk menghadapi konflik interpersonal. Bangsa Indonesia termasuk kedalam masyarakat yang feminin menurut kerangka pemikiran Hofstede dengan ciri khas memberi perhatian yang lebih besar terhadap hubungan antar manusia dan mementingkan harmonisasi (Rostiana, 2001).

Selain kolaborasi, gaya penyelesaian konflik yang juga banyak dipilih adalah akomodasi. Akomodasi berarti menyerahkan keputusan pada pihak lain, mendahulukan kepentingan dan bersedia mengikuti kehendak orang lain. Akomodasi seringkali menjadi pilihan bagi para pekerja di Jepang, disebabkan antara lain karena nilai budaya (Rostiana, 2001). Bagi mereka bila menghadapi konflik dengan pihak

yang dipandang memiliki posisi lebih tinggi, maka penyelesaian konflik dapat diserahkan pada pihak yang lebih dominan. Tampaknya pada masyarakat kita hal ini juga berlaku, dimana perbedaan budaya kita tidak terlalu besar dengan masyarakat Jepang yang termasuk ke dalam Asia.

Dari dua penjelasan gaya penyelesaian konflik diatas, dapat dilihat bahwa gaya kolaborasi dan akomodasi pada dasarnya memiliki tingkat *cooperativeness* yang tinggi, dimana individu yang menggunakan gaya tersebut akan mencoba mendahulukan perasaan serta kepentingan orang lain. Dari hal ini, peneliti menduga bahwa walaupun konflik interpersonal atau konflik yang terjadi antar pribadi kemudian dapat diselesaikan dengan baik, namun masih terdapat keinginan atau perasaan yang tidak tersampaikan dari para partisipan tersebut. Adanya keinginan yang tidak tercapai tersebut menciptakan suatu perasaan tersendiri yang pada akhirnya membuat kebanyakan partisipan merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Karena pada dasarnya menjaga harmonisasi belum tentu dapat menyelesaikan konflik yang ada dalam diri individu, hal inilah yang mungkin menyebabkan tidak terdapat hubungan antara gaya penyelesaian konflik dan kepuasan kerja.

Sementara itu, bila dilihat berdasarkan mean kepuasan kerja yang dimiliki oleh partisipan sesuai penggunaan gaya penyelesaian konfliknya, maka dapat dilihat bahwa mean kepuasan kerja terbesar berasal dari partisipan yang menggunakan gaya penyelesaian konflik kompromi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa partisipan yang menggunakan gaya penyelesaian konflik kompromi akan lebih merasakan kepuasan kerja dibandingkan dengan partisipan yang menggunakan gaya penyelesaian konflik lainnya.

Kompromi adalah suatu gaya yang menggunakan perilaku antara asertif dan kooperatif; dalam hal ini partisipan mungkin menggunakan kompromi untuk membuat semua orang bahagia dan untuk mencegah permasalahan dalam lingkungan pekerjaan atau partisipan mungkin telah mempelajari bahwa kompromi merupakan gaya yang paling sesuai untuk digunakan dalam rangka memelihara stabilitas hubungan pekerjaan (Wilmot & Hocker, 2001). Hal ini juga sejalan dengan hasil dari

penelitian Kunaviktikul (1994) dimana perawat yang menggunakan gaya kompromi memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dalam pekerjaan.

Dari hasil tambahan diketahui bahwa terdapat perbedaan antara pria dan wanita dalam hal kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan pendapat Witt dan Nye (dalam Spector, 1997) yang mengemukakan bahwa pria dan wanita mungkin berbeda dalam hal kepuasan kerja. Dikatakan wanita mungkin memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah karena perbedaan dalam hal promosi dan tunjangan

Selanjutnya, tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja dalam usia. Hal ini tidak sesuai dengan pendapat Bourne & Rhodes (Schultz & Schults, 1990) yang menyatakan kepuasan kerja berhubungan secara signifikan dengan peningkatan usia, dimana kepuasan kerja lebih banyak dijumpai pada karyawan yang usianya lebih tua. Hasil ini mungkin terjadi karena distribusi kelompok yang cukup berimbang, yaitu 23 orang pada kelompok 15-24 tahun, 34 orang pada kelompok 25-30 tahun, dan 27 orang pada kelompok 31-44 tahun. Sehingga partisipan memiliki skor kepuasan kerja yang tidak terlalu berbeda.

Dari tingkat pendidikan, didapatkan hasil yang juga tidak signifikan. Hasil ini tidak didukung oleh teori dari Glenn & Weaver (Schultz & Schults, 1990), yang mengatakan bahwa ada hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dengan tingkat pendidikan. Kepuasan kerja lebih banyak dijumpai pada pekerja dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah dibandingkan pekerja dengan tingkat pendidikan lebih tinggi. Karena biasanya pekerja yang lulusannya perguruan tinggi mempunyai harapan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang hanya lulusan SLTA atau sederajat. Hasil penelitian tidak sesuai bisa jadi karena proporsi yang tidak seimbang antara perawat yang berlatar belakang diploma dengan perawat yang berlatar belakang Sekolah Pendidikan Keperawatan.

Ditinjau dari masa kerja juga tidak terdapat perbedaan di dalam kepuasan kerja partisipan. Hal ini tentu saja tidak sesuai dengan pendapat Siegel & Muchinsky (1987) bahwa lamanya bekerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama cenderung menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang

memiliki masa kerja baru. Mungkin hal ini juga terjadi karena proporsi yang tidak berimbang diantara kelompok masa kerja, dimana 75.8 % berada pada kelompok masa kerja 2 – 10 tahun. Sehingga hal ini akhirnya menghasilkan varians yang tidak sama.

6.3. Saran

Berdasarkan hasil diskusi, maka peneliti mengajukan beberapa saran, baik untuk penelitian selanjutnya maupun bagi pembaca, yaitu:

1. Mengontrol variabel-variabel sekunder yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan, misalnya dukungan sosial dalam pekerjaan, tipe kepribadian, ataupun lingkungan fisik.
2. Mengembangkan alat ukur gaya penyelesaian konflik, dan kepuasan kerja dengan pernyataan-pernyataan yang dapat lebih detail lagi, juga dapat disesuaikan dengan budaya rumah sakit, sehingga dapat benar-benar menggambarkan keadaan kerja perawat yang sesungguhnya.
3. Meneliti pengaruh masing-masing dimensi gaya penyelesaian konflik terhadap kepuasan kerja sehingga dapat diperoleh kesimpulan mengenai hubungan sebab akibat di antara kedua variabel tersebut.
4. Gaya penyelesaian konflik kolaborasi sebenarnya merupakan solusi yang efektif sehingga dapat berujung pada kepuasan kerja, namun tidak dapat ditampilkan dalam penelitian ini. Oleh karena itu dapat dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai peran gaya penyelesaian konflik kolaborasi dalam pekerjaan.
5. Untuk para perawat sendiri, dapat disarankan untuk menggunakan gaya kompromi dalam menyelesaikan konflik yang akan dihadapinya.