

## BAB V

### KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan simpulan hasil, keterbatasan dan saran bagi praktisi dan pengembangan penelitian selanjutnya. Setelah peneliti membahas permasalahan yang ada dengan memperhatikan aspek-aspek teoritis dan pengolahan data yang terkumpul lalu menganalisis dan mencocokkan dengan teori serta penelitian terdahulu mengenai pengaruh dimensi *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut kesimpulan dari penelitian ini:

1. *Work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta yang menjabat sebagai ketua atau sekretaris jurusan atau program studi se-Kota Madiun. *Work-family conflict* dengan intensitas moderat dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, karena pegawai mampu mengolah *work-family conflict* menjadi konflik yang bersifat fungsional.
2. *Work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada dosen Perguruan Tinggi Swasta yang menjabat

yang menjabat sebagai ketua atau sekretaris jurusan atau program studi se-Kota Madiun. *Work-family conflict* dengan intensitas moderat dapat menguntungkan bagi organisasi yang bersangkutan, salah satunya adalah kohesi komitmen yang semakin kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada dosen Perguruan Tinggi Swasta yang menjabat sebagai ketua atau sekretaris jurusan atau program studi se-Kota Madiun. Keyakinan pegawai untuk berhasil dalam pekerjaannya terciptanya rasa memiliki pada lembaga seperti seorang pegawai menunjukkan kepedulian terhadap lembaga tempat mereka bekerja.
4. *Work-family conflict* berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional pada dosen Perguruan Tinggi Swasta yang menjabat sebagai ketua atau sekretaris jurusan atau program studi se-Kota Madiun dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi. Apabila seseorang mampu manage *work-family conflict* menjadi sebuah keuntungan. Hal ini dapat memacu seseorang untuk mengambil sikap positif atas pekerjaannya, yang akhirnya dapat merangsang pencapaian kepuasan kerja. Selanjutnya kepuasan kerja yang dirasakan seseorang tersebut dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada tempatnya bekerja.

## B. Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Sampel penelitian yang diambil tidak dalam jumlah yang banyak (hanya 45 responden), hal ini mengindikasikan sampel tidak bersifat random.
2. Daerah cakupan dalam penelitian ini tergolong sempit, hanya mencakup Perguruan Tinggi Swasta se-Kota Madiun.

## C. Saran

Berdasar hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Penelitian ini menguji *work-family conflict* secara umum. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat memisahkan dimensi *work-family conflict* menjadi *work interfering with the family* dan *family interfering with the work* (Relly, 2006; Passewark dan Victor, 2006; Namasivaram dan Zhao, 2006 dalam Rantika dan Sunjoyo, 2011), sehingga untuk penelitian selanjutnya mampu menggambarkan obyek penelitian yang lebih jelas mengenai pengaruh *work-family conflict* pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

2. Pengumpulan data dapat pula ditambah dengan wawancara kepada subyek penelitian agar data primer yang disebarkan benar-benar menjelaskan keadaan yang sebenarnya.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas populasi memperbanyak sampel yang digunakan agar dalam penentuan hubungan antar variabel benar-benar menjelaskan hubungan yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Lidya. 2008. "Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Job Satisfaction dan Turnover Intention". *Jurnal Ilmiah Akuntansi*. Vol. 7 No. 2 hal. 100-116.
- Amelia, Anisah. 2010. "Pengaruh Work-to-Family Conflict dan Family-to-Work Conflict Terhadap Kepuasan dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 4 No. 3 hal. 161-247.
- Anafarta, Nilgun. 2011. "The Relationship Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach". *International Journal of Business and Management*. Vol. 6. No. 4 hal. 168-177.
- Daniel, Wayne W. 1989. *Statistik Non Parametrik Terapan*. Jakarta: PT Gramedia.
- Djuwita, Tita Meirina. 2008. "Komitmen Organisasi". [tdjuwita.blogspot.com/2008/05/komitmen-organisasi-oleh-tita-meirina.htm?m=1](http://tdjuwita.blogspot.com/2008/05/komitmen-organisasi-oleh-tita-meirina.htm?m=1). Diakses 3 Desember 2013.
- Fisher, Simon, Jawed Ludin, Stave Williams, Dekha Ibrahim Abdi, Richard Smith, dan Sue Williams (penyunting). 2000. *Mengelola Konflik: Ketrampilan dan Strategi untuk Bertindak*. Jakarta: Zed Books Ltd.
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grandey, Alicia A, Bryanne L. Cordeiro, dan Ann C. Crouter. 2005. "A Longitudinal and Multi-Source Test of The Work-Family Conflict and Job Satisfaction Relationship". *Journal of Occupation and Organization Psychology*. No. 78 hal. 1-20.
- Laksmi, Nimas Ayu Putri dan Hadi Cholichul. 2012. "Hubungan Konflik Peran Ganda (Work-Family Conflict) dengan Keputusan Pada Karyawan bagi Produksi PT. X". *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Juni, Vol.1 No. 02. hal.124-130

- Lu, Luo, Shu-Fang Kao, Ting-Ting Kao, Hsin-Pei Wu, dan Cary L. Cooper. 2008. "Work/Family Demands, Work Flexibility, Work/Family Conflict, and Their Consequences at Work: A national Probability Sample in Taiwan." *International Journal of Stress Management*. Vol. 15 No. 1. hal. 1-21.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Mundir. 2012. *Statistik Pendidikan, Pengantar Analisis Data untuk Penulisan Skripsi dan Thesis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Panggabean, M.S. 2006. "Hubungan Di Antara Keterlibatan kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Vol 1 No. 1. hal. 1-34.
- Purwaningsih, Sri U dan Suprapti, A Riani. 2009. "Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *Fokus Manajerial*. Vol. 7 No. 1. hal. 19-28.
- Rantika, Renny dan Sunjoyo. 2011. "Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada Profesi Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) DR. Moewardi Surakarta". *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. No.2. Th. 4 hal. 28-43.
- Rathi, Neerpal dan Barath M. 2012. "Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction: Moderating Effect of Social Support among Police Personnel". *Working Paper*. No. 123.
- Rehman, Rana Rashid dan Waheed Ajmal. 2012. "Work-Family Conflict and Organization Commitment: Study of Faculty Members in Pakistani university". *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*. Vol 10. No. 1. hal 23-26.
- Restuningdiah, Nurika. 2009. "Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik melalui Komitmen Organisasi". *Jurnal Ekonomi Bisnis*. No. 3. Th. 14
- Robbins, Stephen P dan Judge Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi* edisi 12. Jakarta. Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business Edisi 4 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- , 2006. *Research Methods For Business Edisi 4 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.

- Srimulyani, V. A. (2010). Antecedent Affective Commitment Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta di Madiun, Ngawi, dan Ponorogo. *Widya Warta*, No. 01. Th. XXXIV.
- Setyawan, A.D. 2008. Pengembangan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening: Survey Di Kantor Akuntan Publik di Karisidenan Surakarta dan Yogyakarta. Surakarta: Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah.
- Soediro, Achmad. 2008. "Pengaruh Timbal Balik Antara Kepuasan Keluarga Dan Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja dan Karier Dosen". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10 No.1. hal. 38-49.
- Sugiyono. 2003. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Susanto, A.B. 2007. *Profesional Image*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Susanto. 2012. "Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Perusahaan Wanita di Kota Semarang". [Journal.usm.ac.id/jurnal/solusi/341/detail/](http://Journal.usm.ac.id/jurnal/solusi/341/detail/) (ISSN1412-5331 Vol.10 No.2 Halaman 1-18). Diakses Desember 2012.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Mendiknas No. 11 Tahun 2005 Beserta Penjelasannya. 2006. Penerbit Citra Umbara. Bandung.
- Wahyudi, Amin dan Suparyono. 2011. "Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. No.2. Th. 5 hal. 132-144.
- Winardi. 2007. *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*. Bandung: CV. Madar Maju.
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Humanika.