

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian pada bab sebelumnya disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Variabel *denial* (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* (Y1), artinya semakin tinggi *denial* pekerja wanita, akan semakin mempengaruhi tingkat *work engagement* pada pekerja wanita, sehingga dapat menentukan keberhasilan pekerja wanita dalam memecahkan isu *glass ceiling* yang terjadi di tempat kerja.
2. Variabel *denial* (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout* (Y2), artinya semakin tinggi *denial* (penolakan) pada *glass ceiling* pada pekerja wanita akan mengurangi tingkat *burnout*, sehingga pekerja wanita tidak mengalami tekanan dalam pekerjaannya.
3. Variabel *resilience* (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* (Y1), artinya semakin tinggi tingkat *resilience* pada pekerja wanita maka akan meningkatkan *work engagement*. Semakin rendah tingkat *resilience* pada pekerja wanita maka akan menurunkan tingkat *work engagement* pekerja wanita.

4. Variabel *resilience* (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout* (Y2), artinya peningkatan *resilience* dapat mengurangi tingkat *burnout* pada pekerja wanita, karena pekerja wanita yang memiliki tingkat *resilience* tinggi sukar digoyahkan ketika menghadapi masalah sehingga tidak mengalami *burnout* saat menghadapi isu *glass ceiling*.
5. Variabel *resignation* (X3) berpengaruh negatif signifikan terhadap *work engagement* (Y1), artinya semakin rendah tingkat keinginan undur diri (*resignation*) pekerja wanita dari pekerjaan dapat meningkatkan *work engagement*. Demikian sebaliknya semakin tinggi tingkat keinginan undur diri (*resignation*) pekerja wanita dari pekerjaan dapat menurunkan tingkat *work engagement*.
6. Variabel *resignation* (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout* (Y2), artinya semakin rendah tingkat *resignation* pekerja wanita dapat mengurangi tingkat *burnout* pada pekerja wanita, karena ketika individu tidak mengalami keinginan undur diri dari pekerjaanya akibatnya individu tidak mengalami *burnout*, demikian sebaliknya semakin tinggi tingkat *resignation* pekerja wanita dapat meningkatkan tingkat *burnout* pada pekerja wanita, karena ketika individu mengalami keinginan undur diri dari pekerjaanya akibatnya individu mengalami *burnout*.

7. Variabel *acceptance* (X4) berpengaruh negatif signifikan terhadap *work engagement* (Y1), artinya semakin rendah tingkat *acceptance* yang dialami pekerja wanita akan meningkatkan *work engagement* pekerja wanita tersebut karena ketika pekerja wanita lebih memilih karir daripada keseimbangan hidup maka akan semakin tinggi tingkat *work engagement*-nya.
8. Variabel *acceptance* (X4) berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout* (Y2), artinya semakin rendah tingkat *acceptance* dapat mengurangi tingkat *burnout* pada pekerja wanita, karena individu yang lebih menyukai pekerjaannya dan merasa nyaman akibatnya individu tidak mengalami *burnout* (*burnout* dalam tingkat sangat rendah).

B. Implikasi Manajerial

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka implikasi manajerial yang dapat diterapkan pada Rumah Sakit Santa Clara dan instansi lainnya sebagai berikut:

1. Hasil penelitian variabel *denial* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa *denial* membantu pekerja wanita lebih percaya diri dan mengabaikan *glass ceiling* sebagai rintangan untuk menghindari ketegangan dalam karir, sehingga bisa membantu untuk menjaga kepuasan dan kesejahteraan

karir dalam dalam Rumah Sakit Santa Clara dan instansi lainnya. Bila perlu pekerja wanita selalu diberikan arahan positif tentang perlunya beradaptasi dalam pekerjaan dengan menolak hal-hal yang bersifat menghambat pekerjaan melalui berbagai pelatihan, seminar dan *workshop* mengenai peran wanita dalam berkarir untuk meningkatkan penolakan terhadap *glass ceiling*.

2. Hasil penelitian variabel *denial* berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout*. Hal ini menunjukkan pekerja wanita lebih memiliki daya adaptasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga wanita tidak mudah mengalami stres berkepanjangan yang menyebabkan wanita mengalami *burnout*. Rumah Sakit Santa Clara dan instansi lainnya harus terus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk menarik minat kinerja yang tinggi para pekerjanya tanpa menyebabkan stres kerja, sehingga tujuan Rumah Sakit Santa Clara dan instansi lainnya dapat tercapai.
3. Hasil penelitian variabel *resilience* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*. Hal ini terjadi karena di tempat kerja memiliki pengaruh pada kebebasan pribadi dan sikap optimis karyawan, peningkatan motivasi kerja karyawan, dan mengarah pada keterlibatan kerja yang tinggi, sehingga yang perlu dilakukan oleh Rumah Sakit Santa Clara dan instansi lainnya adalah mempertahankannya dengan cara memberikan penguatan mental

secara personal maupun kelompok agar termotivasi menjadi pribadi pekerja yang tangguh dan produktif.

4. Hasil penelitian variabel *resilience* berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout*. Hal ini terjadi karena dengan sikap ketegaran yang tinggi para pekerja wanita dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja membuat pekerja wanita cenderung tidak mudah stress sehingga tidak mengalami *burnout* sehingga organisasi tidak akan mengalami permasalahan terkait kinerja pada tenaga kerjanya. Ketegaran individu sebagai sikap mental yang positif mampu mengarahkan individu pada kemampuan merespon secara positif setiap tantangan yang dihadapi dalam pekerjaannya. Rumah Sakit Santa Clara dan instansi lainnya sebagai rumah sakit swasta dengan image cukup bagus di mata masyarakat perlu terus-menerus menanamkan sikap cinta pekerjaan, dengan selalu memotivasi karyawan bahwa pekerjaan pelayanan kesehatan adalah sangat mulia.
5. Hasil penelitian variabel *resignation* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work engagement*, Rumah Sakit Santa Clara dan instansi lainnya perlu melakukan identifikasi secara rutin mengenai pekerja yang mengalami tanda-tanda keinginan undur diri dari pekerjaan sehingga dapat cepat menangani permasalahan pekerja tersebut dan mempertahankannya.

6. Hasil penelitian variabel *resignation* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*. Keinginan untuk undur diri dari pekerjaan bisa dikurangi jika karyawan merasa nyaman atas pekerjaannya, nyaman dalam bekerja dengan sesama, harmonis dalam pola komunikasinya. Oleh karena itu perlu ditingkatkan upaya melalui kegiatan yang bersifat mempersatukan karyawan dan pimpinan. Stres di tempat kerja banyak terjadi di lingkungan perusahaan dimana pola komunikasi antar individu tidak terbina dengan baik. Oleh karena itu Rumah Sakit Santa Clara dan instansi lainnya harus mengembangkan pola komunikasi interpersonal antar karyawan dan pimpinan yang positif dan saling menghargai.
7. Hasil penelitian variabel *acceptance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work engagement*. Dalam konteks ini Rumah Sakit Santa Clara dan instansi lainnya harus memiliki aturan yang tegas serta pola pembinaan yang kontinyu melalui seminar, diskusi, sharing agar karyawan lebih fokus pada pekerjaan dan tidak menduakan pekerjaan.
8. Berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah positif untuk variabel *acceptance* terhadap *burnout*. Rumah Sakit Santa Clara dan instansi lainnya diharapkan dapat memberikan program pelatihan untuk memberikan keseimbangan antara pekerjaan yang diemban dan peran di keluarga. Hal ini dapat dilakukan melalui *family gathering*, retreat yang diadakan bersama

keluarga, dan membuka penitipan anak di tempat kerja supaya pekerja wanita yang memiliki anak kecil dapat bekerja secara optimal dan anak tersebut juga terawat secara benar.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menyadaari terdapat beberapa kelemahan, diantaranya:

1. Teori dan artikel terkait *glass ceiling beliefs* yang digunakan masih terbatas dari aspek *text books*, sehingga peneliti lebih banyak mengandalkan kajian dari artikel ilmiah
2. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 126 yang meliputi tenaga medis dan tenaga non medis pada Ruman Sakit Santa Clara Madiun.
3. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data dan tidak disertai dengan metode pengumpulan data yang lain yang dapat menunjang penelitian.
4. Penelitian ini hanya dianalisis dengan menggunakan uji statistik linier berganda yang tidak mampu menguji model persamaan struktural pada variabel yang kompleks dengan variabel dependen lebih dari 1 dan variabel independent lebih dari 2. Idealnya analisis statistik menggunakan pengujian model persamaan struktural (SEM) dengan program AMOS atau LISREL.

D. Saran

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

1. Dapat melakukan kajian teori *glass ceiling belief's* yang lebih lengkap dengan cakupan populasi luas sehingga hasilnya lebih komprehensif dan menambah wawasan bagi penelitian selanjutnya.
2. Dapat melakukan kajian yang lebih mendalam dan luas tentang dimensi *glass ceiling belief's* sehingga mengetahui hubungan antar variabel secara kuat.
3. Subyek yang diteliti harus benar-benar memiliki posisi atau peran penting di Rumah sakit karena potensi tekanan *glass ceiling* sering terjadi pada pekerja wanita yang memiliki posisi pada jalur karirnya, bukan setiap pekerja wanita ikut diteliti karena belum tentu setiap pekerja wanita mengalami tekanan *glass ceiling* pada jalur karirnya
4. Dapat menambah jumlah sampel dan dilakukan di beberapa rumah sakit yang ada di wilayah Madiun baik Rumah sakit negeri maupun swasta agar bisa dilakukan perbandingan hasil penelitiannya.
5. Apabila dilakukan penelitian dengan topik yang sama sebaiknya menggunakan program yang lebih praktis seperti program AMOS atau LISREL.

DAFTAR PUSTAKA

- Appelbeum, S.H., Asham, N., and Arghey, K. 2011. "Is The Glass Ceiling Cracked in Information Technology". *Industrial and Commercial Training*. Vol. 43 Issue 6 pp. 354-361.
- Bakker, A.B and Demerouti, E. 2008. "Reciprocal Relationship Between Job Resources, Personal Resources, and Work Engagement". *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 74 pp.235-244.
- Bakker, A.B and Leiter, M.P. Eds 2010. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, Psychology Press, Hove and New York, NY.
- Bakker, A.B and Schaufeli, W.B. 2002. "Validation of the Maslach Burnout Inventory". *General Survey: An Internet Study Anxiety, Stress, and Coping*. Vol. 15 pp 245-260.
- Bakker, A.B., Albrecht, S.L., and Leiter, M.P. 2011. "Key Questions Regarding Work Engagement". *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol. 20 No.1 pp. 4-28.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., and Sanz-Vergel, A.L. 2014. "Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach". *Annual Review of Organizational Psychology*. Vol.1 No.1 pp.389-411.
- Balasubramanian, S.A and Lathabawan, R. 2017. "Women's Glass Ceiling Beliefs Predict Work Engagement And Burnout". *Journal of Management Development*. Vol. 36 Issue: 9 pp.1125-1136.
- Baumgartner, M.S and Scheinder, D.E. 2010. "Perceptions of Women in Management: A Thematic Analysis of Razing the Glass Ceiling". *Journal of Career Development*. No. 32 Vol. 2.
- Barkhuizen, N., Rothman, S., and Vijver, F.J. 2014. "Burnout and Work Engagement of Academics in Higher Education Institutions: Effect of Dispositional Optimism". *Stress and Health*. Vol.30 No.4 pp. 322-332.
- Barreto, M., Ryan, M.K., and Schmitt, M.T. Eds 2009. *The Glass Ceiling in the 21st Century Understanding Barriers to Gender Equality*. American Psychological Association, Washington, DC.
- Brannon, Linda. 1999. *Gender*. Boston: A Simon and Schuster Company.

- Burke, R.J., Burgess., and Fallon, B. 2006. "Organizational Practices Supporting Women and Their Satisfaction and Well Being". *Women in Management Review*. Vol. 21 No.5.
- Carver, C.S and Scheier, M.S. 2002. "Optimism, in Snyder, C.R. and Lopez, S.J". *Eds, Handbook of Positive Psychology, Oxford University Press, Oxford*.
- Dajan, Anton. 1996. *Pengantar Metode Statistik Jilid II*. Jakarta : LP3ES.
- Eagly, A.H and Carli, L.L. 2007. *Through the Labyrinth: The Truth about How Women become Leaders*. Boston: Harvard Business School.
- Fagenson, E.A. 1990. "Perceived Masculine and Feminine Attributes Examined as a Function of Individuals Sex and Level in the Organizational Power Hierarchy: A test of Four Theoretical Perspectives". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 75 No. 2 pp. 204-211.
- Farber, Barry A.2012. *Crisis In Education*. California: Jossey-Bass Inc.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Ketiga*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakanen and Schaufeli. 2012. Do Burnout and Work Engagement Predict Depressive Symptoms and Life Satisfaction. *Journal of Affective Disorders*. Vol. 141 pp 415-424.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B., and Schaufeli, W.B. 2006. Burnout and Work Engagement Among Teachers. *Journal of School Psychology*. Vol. 23 No. 6 pp. 495-513.
- Halbesleben, J.R. 2010. "A meta-analysis of work engagement: relationships with burnout, demands, resources, and consequences" *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press, Hove and New York. Vol. 8 pp. 102-117.
- Hartono, Jogyanto. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi 2011. Yogyakarta:BPFE Yogyakarta.
- Jamali, D., Sidani, Y., and Safieddine, A. 2005. "Constraints Facing Working Women in Lebanon: An Insider View". *Women in Management Review*. Vol. 20 No.8 pp.581-594.
- Kiaye, R.E and Singh, A.M. 2013."The Glass Ceiling: A Perspective of Women Working in Durban". *Gender in Management: An International Journal*. Vol.28 No.1 pp.28-42.

- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Jakarta: Erlangga.
- LaPierre and Zimmerman. 2012. Career Advancement and Gender Equity in Healthcare Management. *Gender in Management: An International Journal*. Vol. 27 Issue: 2. Pp.100-118.
- Leon, M.R., Halbesleben, J.R., and Paustian, S.C. 2015. "Dialectical Perspective on Burnout and Engagement". *Journal Burnout Research*. Vol.2 pp 87-96.
- Maume, D.J. 2004. "Is the Glass Ceiling a Unique Form of Inequality". *Work and Occupations*. Vol. 30 No. 2.
- Maslach, C. J and Leither, M.P. 1997. Maslach Burnout Inventory, in Zalaquett C.P and Wood, R. J. (Eds). *Evaluating Stress: A Book of Resources, 3rded.*, Scarecrow Press, Lanham, MD.
- May, D.R., Gilson, R.L., and Harter, L.M. 2004. "The Psychology Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work". *Journal of Occupational and Psychology*. Vol. 77 pp.11-37.
- Mohammadhakani and Gholamzadeh. 2016. "The Influence of Leadership Styles on the Women's Glass Ceiling Beliefs". *Journal of Advanced Management Science*. Vol.4 No.4.
- Powell, G.N and Butterfield, D.A. 2015. "The Glass Ceiling: What Have We Learned 20 Years On". *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. Vol. 2 No. 4 pp. 306-326.
- Powell, G.N. 2012." Six Ways of Seeing the Elephant: The Intersection of Sex, Gender, and Leadership". *Gender in Management: An International Journal*. Vol.27.
- Prayitno, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Rahim, A and Cosby, D.M. 2016. "A Model of Workplace Incivility, Job Burnout, Turnover Intentions, and Job Performance". *Journal of Management Development*. Vol. 35 No. 10.
- Rayton, B.A and Yalabik, Z.Y. 2014. "Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction". *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 25 No. 17

- Rupert, P.A., Stevanovic, P., and Hunley, H.A. 2009. "Work-Family Conflict and Burnout Among Practicing Psychologists". *Professional Psychology: Research and Practice*. Vol 40 No. 1 pp. 54-61.
- Schaufeli, W.B. 2015. "Engaging Leadership in The Job Demands Resources Model". *Career Development International*. Vol. 20 No. 5 pp. 446-463.
- Scanlan, J.N and Still, M. 2013. "Job Satisfaction, Burnout and Turnover Intention in Occupational Therapist Working in Menal Health". *Australian Occupational Therapy Journal*. Vol. 60 No.5, Pp. 310-318.
- Scanlan and Still, M. 2013. Job satisfaction, burnout and turnover intention in occupational therapists working in mental health. *Australian Occupational Therapy Journal*. Vol. 60 No. 5. Pp. 310-318.
- Schaufeli, W. B., and Bakker, A. 2004. UWES: Utrecht Work Engagement Scale. Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., and Bakker, A. A. 2002. "The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach". *Journal of Happiness Studies*. No. 3 pp.71-92.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., and Van Rhenen, W. 2009. "How Changes in Job Demands and Resources Predict Burnout, Work Engagement, dan Sickness Absenteeism". *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 30 No. 7.
- Smith, et al. 1986. *Psychology: The Frontiers of Behavior*. New York: Harper and Row Inc.
- Smith, et al. 2012 . "Measuring Women's Beliefs About Glass Ceilings: Development Of The Career Pathways Survey". *Gender in Management* Vol. 27 No.2. Pp 68-80.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Taku, K. 2014. Relationships Among Percieved Psychological Growth, Resilience, and Burnout in Physicians. *Personality and Individual Differences*. Vol. 59 No.1, Pp.120-123.
- Timms, et al. 2015. Flexible work arrangements, work engagement, turnover intentions and psychological health. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. Vol. 10
- Titien. 2016. *Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement*. Jurnal Penelitian Psikologi Volume 1 No. 1, November, 113-130.

Umar, Husein. 2000. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Walker, E.A and Webster, B. J. 2007. Gender, Age and Self-Employment: Some Things Change, Some Stay the Same. *Women in Management Review*. Vol .22 No.2 , pp 122-135.

Weyer, B. 2007. Twenty Years Later: Explaining the Persistence of the Glass Ceiling for Women Leaders. *Women in Management Review*. Vol. 22 pp. 482-496.

Wrigley, B.J. 2002. Glass Ceiling? What Glass Ceiling? A Qualitative Study of How Women View The Glass Ceiling in Public Relations and Communication Management. *Journal of Public Relations Research*. Vol. 14, Pp. 27-55.

Yalabik, Z.Y., Popaitoon, P., Chowne, J.A., and Rayton, B.A. 2013. "Work Engagement as a Mediator Between Employee Attitudes and Outcomes". *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 24 No.14.

Yavas, U., Babakus, E., and Karatepe, O.M. 2008. "Attitudinal and Behavioral Consequences of Work Family Conflict and Family Work Conflict: Does Gender Matter". *International Journal of Service Industry Management*. Vol. 19 No.1 pp. 7-31.

Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi.4. Jakarta Barat: Permata Puri Media.

<http://tumoutonews.com/2017/08/25/download-jumlah-penduduk-dunia-tahun-2017/> Diakses pada 27 November 2017.

<https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160308121332-277-116053/wanita-karier-indonesia-terbanyak-keenam-di-dunia> Diakses pada 4 Desember 2017.