

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

1. Variabel keterlibatan pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita di Rumah Sakit Santa Clara Madiun yang di buktikan dari hasil Uji t sebesar 3,338 dengan signifikansi sebesar 0,001.
2. Variabel konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruhnegatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita di Rumah Sakit Santa Clara Madiun yang dibuktikan dari hasil Uji t sebesar 1,382 dengan signifikansi sebesar 0,088.
3. Variabel stres kerja tidak berpengaruhnegatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita di Rumah Sakit Santa Clara Madiun yang di buktikan dari hasil Uji t sebesar 1,245 dengan signifikansi sebesar 0,110.

B. Implikasi Manajerial

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka implikasi manajerial yang dapat diterapkan pada karyawan wanita di Rumah Sakit Santa Clara Madiun adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian variabel keterlibatan pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa untuk memperoleh kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan adanya keterlibatan pekerjaan yang tinggi juga. Karyawan yang aktif

berpartisipasi seperti peduli dan mencurahkan perhatian serta menguasai bidang pekerjaan akan menimbulkan keterlibatan pekerjaan yang tinggi. Selain itu karyawan yang menganggap pekerjaan yang utama dan menarik, maka karyawan akan menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin dan yang terakhir bahwa karyawan merasa berharga jika dapat menyelesaikan pekerjaan dan merasa dihargai, hal tersebut dapat menstimulus agar karyawan memiliki keterlibatan pekerjaan yang tinggi.

2. Hasil penelitian variabel konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tanggapan responden terhadap item pernyataan memiliki nilai yang tinggi mengenai adanya tuntutan pekerjaan yang mengganggu waktu bersama keluarga, keterlibatan diri dalam keluarga yang berkurang, keinginan keluarga yang sering tidak terlaksana, pekerjaan yang menghambat kegiatan keluarga, dan adanya konflik antara komitmen pekerjaan dan tanggungjawab dalam keluarga. Hal tersebut yang akan menyebabkan timbulnya konflik antara pekerjaan dan keluarga. Saat karyawan wanita dapat mengatasi atau mengelola konflik ini dengan baik, hal tersebut tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tersebut.
3. Hasil penelitian variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tanggapan responden terhadap item pernyataan mengenai stres kerja diukur dari *stressor* ekstraorganisasi atau stres yang timbul dari luar perusahaan, *stressor* organisasi, *stressor* kelompok dan *stressor* individu memiliki respon yang rata-rata

tinggi. Hal tersebut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan wanita. Karyawan yang memiliki tingkat stres yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja. Saat karyawan dapat mengelola stres yang dirasakan akibat pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawan tersebut tidak berdampak signifikan atas kepuasan kerja yang dirasakan.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Variabel bebas/independen dalam penelitian ini hanya berjumlah tiga variabel.
2. Jumlah sampel karyawan wanita yang telah menikah sangat terbatas sehingga dalam penelitian ini hanya menggunakan 40 sampel.

D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit Santa Clara Madiun
 - a. Rumah Sakit Santa Clara harus memberikan apresiasi bagi karyawan yang bekerja dengan giat tanpa izin/absen selama satu tahun. Misalnya dengan memberi penghargaan atau *rewards*, seperti memberikan kesempatan berlibur ataupun cuti tambahan bagi karyawan, agar karyawan dapat memberikan apa yang diinginkan oleh keluarga, tanpa mengganggu pekerjaan. Jika karyawan diberi tambahan untuk cuti maka karyawan dapat beristirahat sehingga saat kembali bekerja, produktivitas kerja akan meningkat.

b. Untuk meningkatkan kohesivitas kelompok sebaiknya diadakan *gathering* atau melakukan kegiatan yang dapat mendekatkan karyawan sehingga dapat meningkatkan kebersamaan.

2. Untuk penelitian selanjutnya

Pada penelitian ini R^2 sebesar 0,801 maka artinya 80,1% artinya kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel keterlibatan pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 19,9% dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Maka penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, diantaranya *family satisfaction* atau kepuasan keluarga, kinerja karyawan, tekanan pekerjaan dan kompensasi agar penelitian lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Pountra Rizky, Mochammad Al Musadieq, Ika Ruhana. 2014. "Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 8 No. 1
- Ariana, I Wayan Jendra dan I Gede Riana. 2016. "Pengaruh *Work-Family Conflict*, Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol.5 No.7
- Buhali, Giovanni Anggasta dan Meily Margaretha. 2013. "Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi : Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi". *Jurnal Manajemen*. Vol.13 No.1
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 1993. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Dhamayanti, Ratna. 2006. Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, dan Tekanan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol. 3. No. 2. Hal 93.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James L, John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr. 1996. *Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Putri, Rizky Herwinda. 2013. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*) terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja. *Skripsi program strata-1 Fakultas Ekonomikadan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*.
- <http://cpratanto.blogspot.co.id/2015/01/keterlibatankerjajobinvolvement.html?m=1> diakses pada tanggal 12 Mei 2016
- <http://eprints.ums.ac.id/38670/6/BAB%202.pdf> diakses pada tanggal 10 November 2016

https://id.m.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja diakses pada tanggal 9 November 2016

<http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/08/teori-keterlibatan-kerja-karyawan-atau.html?m=1> diakses pada tanggal 12 Mei 2016

<http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2012100112MN%20Bab2001.pdf> diakses pada tanggal 10 November 2016

<http://www.daftartempat.com/2014/04/daftar-rumah-sakit-kota-madiun.html> diakses pada tanggal 30 Mei 2017

https://www.garnesia.com/directory/read/4504/jawa-timur_madiun_rumah-sakit-santa-clara.html diakses pada tanggal 31 Mei 2017

Husinah, Aeni. 2015. Pengaruh Konflik pekerjaan-keluarga dan Stres kerja terhadap Kepuasan kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.*

Kakinsale,Alfine, Altje Tumbel, Greis M. Sendow. 2015. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal EMBA 900 Vol.3 No.1*

Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi.* Jakarta: Penerbit Erlangga

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi.* Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi

Nitasari, Rizka Afrisalia. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. *Skripsi.* Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang

Novitasari, Andriyani. 2015. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Konflik Keluarga-Pekerjaanp Kepuasan Kerja dengan Sentralitas Pekerjaan-Keluarga Sebagai Variabel Moderator. *Skripsi.* Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang

Nuraeni,Ine. 2013. “PenilaianPrestasi Kerjadan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa”

Puspitasari, Ayu. 2012. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja. *JEJAK.* Maret. Vol.5 . No.1.

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, S.P.1996. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1.Jakarta: PT Prenhallindo.
- Robbins, Stephen dan Timothy, Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Penerbit : Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen dan Timothy, Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Penerbit : Salemba Empat. Edisi Kedua belas. Jakarta.
- Robbins, S.P & Timothy A.J. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat
- Setiani, Ari. 2011. pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja wartawan umumharian suara merdeka. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang
- Simanjuntak, Naomei. 2013. Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta
- Tunjungsari, Peni. 2011. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (persero) Bandung. Vol. 1 No. 1