

## BAB V

### SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

#### A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan pemodelan *Structural Equation Moedelling* (SEM). Penelitian ini dilakukan dengan maksud dan tujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan menguji pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasional dengan stres kerja sebagai variabel intervening dan studi ini dilakukan pada perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian dari hipotesis dan pembahasan yang diajukan pada penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.
2. *Work family conflict* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.
3. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.
4. Stres Kerja memediasi pengaruh antara *work family conflict* dengan komitmen organisasional pada perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.

## **B. SARAN**

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti yang sekiranya dapat dijadikan masukan dan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya adalah:

### **1. Bagi Organisasi**

Bagi RS PKU Muhammadiyah Gamping di Kabupaten Sleman diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan mengenai peranan *work family conflict* dan stres kerja, ketika pemberian tugas dalam bekerja supaya dapat dipertimbangkan, sehingga para perawat dapat konsisten dalam mempertahankan rasa komitmen mereka dalam organisasi tersebut. Akan berdampak buruk ketika faktor-faktor dari *work family conflict* dan stres kerja menghambat pertumbuhan komitmen organisasional para perawat. Mengingat analisis deskriptif diatas, telah dianalisis oleh peneliti hasilnya bahwa variabel *work family conflict* dan stres kerja termasuk dalam kategori tinggi. Sehingga dapat dijadikan bahan evaluasi bagi RS PKU Muhammadiyah Gamping dalam mempertimbangkan pemberian tugas bagi para perawat supaya tidak mengalami konflik pekerjaan dan keluarga, serta tidak stres dalam kerja.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya baik dengan judul penelitian sama atau berbeda sebaiknya lebih memperhatikan jumlah sampel yang akan digunakan. Karena program SEM akan berjalan jika jumlah sampel yang di uji rentan dari angka 100 hingga 200. Penting untuk

memperhatikan jumlah sampel yang digunakan, jangan terlalu sedikit karena mengingat hal tersebut, secara tidak langsung akan mempengaruhi proses pengolahan data khususnya menggunakan SEM. Dan untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya mencari objek yang berbeda, misalnya saja dalam bidang jasa non kesehatan, supaya tidak menemui kesulitan dalam pengambilan datanya.

### **C. KETERBATASAN PENELITIAN**

Penelitian ini tidak terlepas dari berbagai macam keterbatasan dan kekurangan yang terjadi, antara lain:

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan jumlah responden sebanyak 131 orang untuk 26 item pertanyaan pada kuesioner, hasil pengujian dimungkinkan akan lebih baik lagi jika jumlah responden dinaikkan.
2. Karena penelitian ini dilakukan pada perawat yang mana memiliki jam kerja yang sangat padat, terkadang harus menyesuaikan jam istirahat atau jam yang menurut perawat tidak terganggu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 1-18.
- Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen*, Vol.13, No.1.
- Divara, I. G., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents And Outcomes Of Work-Family Conflict: Testing A Model Of The Work-Family Interface. *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 77, No. 1.
- Ghozali, I. (2014). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 22.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, I., & Sudita, I. N. (2010). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Hair, J.F., Black. W. C., Babin B. J., & Anderson R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis, 7th Ed*. Pearson Prentice Hall: New Jersey.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, H. M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Iresa, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 23 No. 1.
- Jin, X., Sun, I. Y., Jiang, S., Wang, Y., & Wen, S. (2017). The Relationships Between Job And Organizational Characterictics And Role And Job Stress among Chinese community correctional workers. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 1-11.

- Kurnia, D. N., & Endarwati, M. L. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo. *Jurnal Manajemen*.
- Kusumajati, D. A. (2010). Stres Kerja Karyawan. *Humaniora*, Vol.1 No.2.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Mangkunegara, D. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya manusia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mubassyir, A. H., & Herachwati, N. (2014). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional Di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Tahun 7. No. 3.
- Nasution, I. S. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict & Family Work Conflict) Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada RS Pku Muhammadiyah Yogyakarta). *Jurnal Manajemen*.
- Permanasari, R., & Santoso, B. (2016). Pengaruh Work Family Conflict, Family Work Conflict Terhadap Stres Kerja Dosen Perempuan UPN Veteran Jatim.
- Prajuna, A., Febriani, & Hasan, L. (2017). Dampak Pengelolaan Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mnc Sky Vision Kpp Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 8.
- Pranoto, E., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Stress Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ungaran Sari Garment Unit III Congol Karangjati. *Journal Of Management*, Volume 2 No.2.
- Putri, G. R., & Martono, S. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Management Analysis Journal 4*, Issn 2252-6552.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2001). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empat.

- Roboth, J. Y. (2015). Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol.3 ,No.1.
- Sabuhari, R., Soleman, M. M., & Zulkifly. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Stres Kerja (Studi Kasus Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Guru Di Kota Ternate). *Jurnal Penelitian Humano*, Vol. 7 No. 2.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning & Development*, Vol. 4, No. 2.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sophia. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Suryani, N. K., Sarmawa, I. W., & Wardana, M. (2014). Work Family Conflict, Jobstress and Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali). *European Journal of Business and Management*, Vol.6, No.32.
- Sutanto, V., & Mogi, J. A. (2016). Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Jurnal Manajemen*.
- Utama, D. G., & Sintaasih, D. K. (2015). Pengaruh Work - Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No.11.
- Utama, I. N., & Sriathi, A. A. (2016). Pengaruh Role Stress, Role Ambiguity Dan Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 10.
- Wibowo, I. G., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 125-145.
- Widayanti, A. E., Sularso, R. A., & Suryaningsih, I. B. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan - Keluarga (Work – Family Conflict) Terhadap Kinerja Pelayanan Dan Komitmen Organisasi Melalui Kelelahan (Fatigue) Pada Karyawan Tenaga Kependidikan Di Bagian Akademik Universitas Jember. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 11, No. 1.

Yantha, I. G., & Sudibya, I. G. (2016). Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Role Stress Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 4.