

BAB V

SIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict*, *work stress* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di wilayah Pengadilan Tinggi Agama NTT. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan *software SmartPLS 3.0* dan *statistik deskriptif* menggunakan *SPSS versi 15.0 for Windows*. Berdasarkan analisis dan hasil pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work stress*. Artinya semakin meningkatnya *work-family conflict* yang dirasakan pegawai di wilayah kerja Pengadilan Tinggi Agama NTT, maka stres kerja yang dirasakan juga semakin meningkat.

2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan menunjukkan bahwa *work-family conflict* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena pegawai di wilayah Pengadilan Tinggi Agama NTT tidak merasa bahwa *work-family conflict* mempengaruhi kepuasan kerjanya sehingga tidak menjadikannya penyebab masalah dan tetap melaksanakan tanggung jawabnya di lingkungan kerjanya.
3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *work stress* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin meningkatnya *work stress* yang dirasakan pegawai di wilayah kerja Pengadilan Tinggi Agama NTT, maka kepuasan kerja yang dirasakan semakin menurun. Hasil ini diperoleh dikarenakan stres kerja yang dialami oleh pegawai di wilayah kerja Pengadilan Tinggi Agama NTT menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja.
4. Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa *work-family conflict* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini diperoleh karena pegawai di wilayah kerja

Pengadilan Tinggi Agama NTT tidak merasa bahwa tuntutan pekerjaan dan keluarga mempengaruhi kinerja kerjanya.

5. Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan menunjukkan bahwa *work stress* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini diperoleh karena pegawai di wilayah kerja Pengadilan Tinggi Agama NTT tidak merasa bahwa stres kerja tidak mempengaruhi kinerja kerjanya.
6. Hasil uji hipotesis keenam menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai di wilayah kerja Pengadilan Tinggi Agama NTT, maka kinerja yang dirasakan juga semakin meningkat.
7. Hasil uji hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan sebagai mediasi antara *work-family conflict* dan kinerja. Hal ini dikarenakan konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga dapat dikelola dengan baik oleh pegawai di wilayah kerja Pengadilan Tinggi Agama NTT.

8. Hasil uji hipotesis kedelapan menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan sebagai mediasi antara *work stress* dan kinerja. Hal ini dikarenakan stres kerja yang dirasakan dapat dikelola dengan baik oleh pegawai di wilayah kerja Pengadilan Tinggi Agama NTT.
9. Hasil uji hipotesis kesembilan menunjukkan bahwa *work stress* mempunyai pengaruh signifikan sebagai mediasi antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja. Artinya semakin meningkatnya *work-family conflict* pegawai maka akan berdampak pada turunnya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai di wilayah kerja Pengadilan Tinggi Agama NTT dikarenakan meningkatnya stres kerja yang dirasakan oleh pegawai. Bentuk mediasi *work stress* antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja adalah *full mediation* artinya variabel *work-family conflict* hanya dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif dan signifikan melalui *work stress*.

B. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian masih memiliki beberapa keterbatasan yaitu :

1. Penggunaan teknik survei pada kuesioner belum sepenuhnya mampu menjabarkan kompleksitas dari masing-masing variabel.
2. Teknik pengumpulan data primer hanya menggunakan pendistribusian kuesioner.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian diatas, ada beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan masukan bagi Pengadilan Tinggi Agama NTT dan Pengadilan Agama Kupang maupun bagi peneliti selanjutnya:

1. Bagi pihak yang berwenang di wilayah kerja Pengadilan Tinggi Agama NTT, diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Dan untuk meningkatkan kepuasan kerjanya, maka harus dapat menyelesaikan konflik yang berkaitan dengan pekerjaan dan keluarga serta stres kerja yang didapatkan dari lingkungan

kerja baik berupa beban kerja yang berlebih, kenyamanan tempat kerja, hubungan antar rekan kerja maupun berupa dukungan dari atasan terhadap pegawai yang berada di level manajemen tingkat bawah.

2. Bagi peneliti selanjutnya:

- a. Dapat menggunakan item pernyataan pada kuesioner yang lebih kompleks sehingga hasil kuesioner mampu menjabarkan jawaban responden lebih spesifik.
- b. Teknik pengumpulan data primer dapat ditambahkan dengan teknik wawancara yang dapat menjabarkan lebih spesifik terkait variabel yang diteliti.