

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai medis (perawat) RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap komitmen organisasi karyawan medis (perawat) secara parsial.
2. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan medis (perawat) secara parsial.
3. Terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan medis (perawat) secara parsial.
4. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan medis (perawat) secara parsial.
5. Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan medis (perawat) secara parsial.
6. Terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan medis (perawat) secara simultan.
7. Terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan medis (perawat) secara simultan.
8. Pengaruh secara tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi karyawan medis (perawat).

9. Pengaruh secara tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi karyawan medis (perawat).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas, berikut merupakan saran untuk RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dan penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Dalam hal *work family conflict*, Organisasi dapat memberikan *feedback* yang diharapkan oleh karyawan serta memberikan dukungan dan dorongan terhadap karyawan baik secara personal maupun organisasional untuk dapat mengatasi kesulitan pada pekerjaan terutama dalam hal *time management* yang berkaitan dengan perbedaan tekanan dan tuntutan peran dari keluarga dan pekerjaan yang dihadapi.
2. Disarankan bagi pihak rumah sakit untuk bisa menerapkan *work-life balance* yakni suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan peran dengan tidak mengabaikan semua aspek termasuk dalam bekerja, pribadi, keluarga, spiritual dan kehidupan sosialnya.
3. Organisasi perlu untuk meningkat faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan melalui indikator kondisi operasional (prosedur dan peraturan di tempat kerja seperti kebijakan birokrasi dan beban kerja) untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerjanya.
4. Organisasi perlu melakukan survey kepuasan secara periodik berkaitan dengan indikator kepuasan kerja (peluang promosi, peran supervisor, rekan kerja, sifat pekerjaan, kondisi operasional pekerjaan, gaji, tunjangan, dan penghargaan)

untuk mengetahui apakah kondisi tersebut sudah sesuai dengan persepsi organisasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan itu sendiri ataukah ada yang masih perlu diperbaiki dan ditambah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja dan komitmen karyawan tersebut.

5. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang memberi kontribusi terhadap kinerja kerja karyawan seperti kompensasi, lingkungan kerja dan sebagainya.

