

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, tentang *work to family conflict* dan stres kerja sebagai anteseden serta komitmen organisasional sebagai konsekuensi dari kepuasan kerja pada guru sekolah “X” di Surabaya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work to Family Conflict* memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis pertama didukung.
2. Stres Kerja memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis kedua didukung.
3. *Work to Family Conflict* memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Dengan demikian hipotesis ketiga didukung.
4. Stres Kerja memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisaional. Dengan demikian hipotesis keempat didukung.
5. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Dengan demikian hipotesis kelima didukung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, tentang *work to family conflict* dan stres kerja sebagai anteseden serta komitmen organisasional sebagai konsekuensi dari kepuasan kerja pada guru sekolah “X” di Surabaya, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Menurut hasil penelitian pada Tabel 4.6, nilai *mean* tertinggi pada variabel *work to family conflict* adalah 4,3249 di indikator ke-5, yakni para guru setelah jam kerja selesai, masih sering memikirkan pekerjaannya. Maka agar *work to family conflict* menurun dibutuhkan kebijakan dari pihak sekolah “X” untuk memperhatikan besarnya beban kerja yang harus diselesaikan para guru dan waktu penyelesaiannya. Ketidaksesuaian beban kerja dengan waktu penyelesaiannya dapat menimbulkan kegelisahan yang mengakibatkan para guru susah menyalurkan pekerjaannya di rumah dan di sekolah. Pihak sekolah “X” juga perlu melakukan analisis standar beban kerja seperti menentukan *job description* yang jelas untuk para guru, karena sering kali tumpang tindih dengan pekerjaan guru struktural dan tata usaha sekolah. Selain itu, sekolah “X” disarankan agar tidak memberikan tambahan pekerjaan kepada para guru secara terburu-buru, sehingga para guru tidak mengalami kegelisahan setelah jam kerja telah usai. Perlunya pihak sekolah “X” memberitahukan sehari sebelumnya kepada para guru tugas tambahan agar para

guru dapat meminimalisir terjadinya membawa pekerjaan sekolah di rumah atau kegelisahan yang tinggi ketika sudah tiba di rumah karena ada pekerjaan yang harus selesai esok.

2. Menurut hasil penelitian pada Tabel 4.7, nilai *mean* tertinggi pada variabel stres kerja adalah 4,5263 di indikator ke-2, yakni para guru merasa sangat lelah setiap kali selesai kerja. Maka agar stres kerja menurun maka pihak sekolah “X” perlu melakukan dengan cara memperhatikan jadwal kerja para guru yang terlalu awal, dimana para guru diwajibkan masuk pukul 06.15 WIB, agar diubah menjadi 07.00, hal ini dikarenakan sebagian besar para guru telah berumah tangga dan biasanya para guru tersebut melakukan kewajibannya di rumah terlebih dahulu sebelum memulai pekerjaan sebagai guru di sekolah. Di samping itu, para murid juga masuk pukul 07.30, sehingga para guru tetap memiliki waktu untuk mempersiapkan diri untuk mengajar selama 30 menit. Atau pihak sekolah dapat mengubah jam pulang kerja yang terlalu sore yakni dari pukul 16.00 agar diubah menjadi 14.30. hal ini dapat menguntungkan para guru untuk terhindar dari macet yang parah karena lokasi sekolah merupakan lokasi padat, selain itu para guru bisa lebih awal tiba di rumah dan bisa melakukan kewajibannya di rumah.
3. Menurut hasil penelitian pada Tabel 4.8, nilai *mean* terendah pada variabel kepuasan kerja adalah 3,3421 di indikator ke-

7, yakni para guru selama masih mampu, akan terus menjadi guru di tempat ini. Maka agar kepuasan kerja meningkat maka pihak sekolah “X” disarankan perlu melakukan dengan cara meningkatkan mutu pengawasan dengan sering kunjungan antara kantor pusat dengan sekolah-sekolah terlebih kepada para gurunya. Agar dapat mengamati secara langsung perkembangan para guru di beberapa sekolah “X” sehingga jika terjadi kendala yang dialami para guru dapat segera diselesaikan. Memberikan pengembangan karir yang adil kepada para guru dengan tidak melihat senioritas dan lama bekerja tetapi lebih kepada kemampuan kerja para guru, keterampilan dan disiplin kerja sehingga para guru termotivasi bekerja dengan baik. Menjalin hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dengan para guru, dan antara sesama guru untuk mengurangi rasa ciek antara para guru dan kepala sekolah.

4. Agar komitmen organisasional meningkat maka pihak sekolah “X” melakukan dengan cara meningkatkan rasa senang terhadap pekerjaan dengan memberikan uang tunjangan kepada para guru yang telah lama mengabdikan dan kepada guru yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Selain itu, pihak sekolah “X” mendorong para guru agar mau bekerja keras dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan memberikan penghargaan terhadap para guru yang berprestasi dan teladan sehingga dapat menghilangkan anggapan para

guru bahwa orang yang bekerja keras dengan tidak bekerja keras tidak diperlakukan sama. Rendahnya komitmen karyawan akan mengganggu jalannya keefektifan dan keefisienan sekolah yang juga berakibat kepada prestasi para guru.

6. Untuk penelitian selanjutnya disarankan perlu untuk melakukan pengembangan penelitian ini agar tidak hanya terfokus kepada variabel-variabel ini saja sehingga penelitian ini dapat dijadikan sebagai perbandingan. Misalnya variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Allen N. J, and Meyer, J. P., 1996. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behaviour*. Vol.49 No. 3. p. 250-278.
- Amelia, Anisah, 2010. Pengaruh Work-Family Conflict dan Family-Work Conflict Terhadap Kepausan dalam Bekerja, Keinginan Pindah tempat Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 4 No. 3. hal. 161-247.
- Anatan, Lina dan Lena, Ellitan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Anderson, Stella E., Betty S., Coffey, & Robin T. Byerly, 2002. Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes. *Journal of Management*, 28 (6). p.787-810.
- Bakker, Arnold B., Shimazu, A., Demerouti E., Shimada, K., & Kawakami, N., 2014. Work Engagement Versus Workaholism: A Test of the Spillover Crossover Model. *Journal of Managerial Psychology*, 29 (1). p. 63-80.
- Buhali, Giovanny Anggasta dan Margaretha, Meily, 2013. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Staff Tata Usaha Universitas Kristen Maranatha. *Jurnal Manajemen*. Vol. 13. No. 1. hal. 129-141.
- Choi, Sang Long, 2012. Leadership Styles and Employees Turnover Intention: Exploratory Study of Academic Staff in a Malaysian College. *World Applied Sciences Journal*, 19 (4). p.575-581.

- Fairbrither, Kerry and Warn James, 2003, Workplace Dimensions, Stress and Job Satisfaction, *Journal of Manajerial Psychology*. Vol. 18 No.1. p.8-21.
- Handoko, Hani, 2001, *Manajemen Personalian dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, 2011, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT.Aksara.
- Indriyani, Azazah, 2009. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit. *Thesis*. Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Diponegoro. Semarang
- Latifah, Ifah, 2008. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Turnover Intentions dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Lidya, Agustina, 2008. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Job Satisfaction dan Turnover Intention Pada Profesi Akuntan Publik. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7. hal. 100-116.
- Luthan, Fred, 2008, *Organizational Behaviour*, Eleventh Edition. Irwin MC Graw – Hill International edition. p. 50, 57-80.
- Mahdi, Zin, Nor, Sakat, Naim, 2012, The Relationship between Job Sarisfaction and Turnover Intention. *America Journal of Applied Sciences*, Vol. 9 (9). p. 1518-1526.
- Malik, S., dan Abdul Ghafoor A, 2015. Role of Work Family Conflict on Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *European Journal of Business Management*. Vol.7, No.1, p.222-229.

- Mangkunegara, A.A. Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martuningrum, A., 2005. Analisis Pengaruh Konflik Pekerja-Keluarga terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderat. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Univeristas Diponegro. Semarang.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*. Vol. 14. p. 224-247.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.m., 2005. *Employee-Organization Linkages: The Psychology og Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: AcademicPress.
- Nart, S. & Batur, O. 2014. The Relation Between Work-Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment and Job Performance: A Study of Turkish Primary Teachers. *European Journal of Research on Education*. Vol 2 No. 2. p. 72-81.
- Poundra Rizky Afrizal, Mochammad Al Musadieg, Ika Ruhana, 2014, Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT.TASPEN Cab. Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 8 No. 1 Februari 2014. p. 22-47.
- Purwaningsih, Sri U., dan Suprapti, A. Riani, 2009. Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Fokus Manajerial*, 7 (1). p.19-28.
- Puspitasari, Ayu, 2012. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja. *JEJAK*, Vol.5, No.1. p.73-81.

- Rantika, Renny dan Sunjoyo, 2011, Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasi yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada Profesi Perawat di rumah Sakit Umum Daerah DR. Moewardi Surakarta. *Jurnal manajemen Teori dan Terapan*, 2(4). hal.28-43.
- Rehman, K., Ziaur Rehman, Naveed Khan, dan Abdul Sattar, 2010. Impact of Satisfaction on Organizational Commitment: A Theoretical Model for Academicians in HEI of Developing Countries like Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Sciences*. Vol.3, No.1, p.80-89.
- Robbins, Stephen. P, dan Judge Timothy, A., 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Enam Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Rulestari, Sri dan Henry Eryanti, 2013. Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit TK IV Salak Bogor. *Jurnal Econo Sains*. Vol. 11 No. 2. hal.131-156
- Sarwono, Jonathan, 2005. *Teori dan Latihan Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Siagian, Sondang, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simmons, E. S., 2005, Predictors of Organizational Commitment Among Saff in Assisted Living. *The Gerontologist*, Vol. 45 (2), p.196-197.
- Steers, Richard M, 1977. *Ancedents and Outcomes of Organizational Effectiveness*, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 22, p.40-56.
- Sugiarto, dkk, 2001. *Teknik Sampling*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Sugiono, 2006. *Statistik untuk Penelitian*. Edisi Revisi Cetakan Kedelapan. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, 2009. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Indeks.
- Sutrisno, Edi, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafaruddin Alwi, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi keunggulan Kompetitif*. Cetakan I. BPFF=E: Yogyakarta
- TIMSS & PIRLS International Study Center, 2015. *Method and Procedures in TIMSS*. Baston: Lynch School of Education, Baston College.
- Utama, Dewa Gede Andika dan Desak Ketut Sintaasih, 2015. Pengaruh Work-Family Conflict dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Turnoverintention. *Jurnal Manajemen Unud*. Vol.4 No.11. hal. 3703-3734
- Wibowo, I Gede putro, 2014. Pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan UD. Ulam Sari Depansar. *Tesis*. Program Studi Magister Manejemen Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Wirawan, 2010, *Konflik dan Manajemen Konflik (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Veithzal, Rivai, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Pratik*, Edisi Satu Cetakan Dua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.