

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa jika kualitas kehidupan kerja perawat pada suatu organisasi semakin meningkat, maka semakin menumbuhkan sikap komitmen organisasi yang dirasakan perawat.
2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa jika kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh perawat disuatu organisasi maupun rumah sakit semakin meningkat, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja perawat.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa jika kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat disuatu organisasi maupun rumah sakit semakin meningkat, maka semakin meningkat pula komitmen organisasi yang dirasakan karyawan.
4. Kualitas kehidupan berpengaruh signifikan tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Jadi kepuasan kerja mampu memediasi secara sempurna (*complete mediating*) pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi. Dalam meningkatkan komitmen organisasi para perawat di Rumah Sakit dr.Sayidiman Magetan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas kehidupan kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja pada perawat.

5.2 Keterbatasan

1. Hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,116 atau 11,6%. Berarti bahwa pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi perawat RSUD dr. Sayidiman Magetan sebesar 11,6% dan sisanya 88,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 39,1% variasi kepuasan kerja (M) dipengaruhi kualitas kehidupan kerja (X), sisanya 60,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Hasil nilai koefisien determinasi R^2 diperoleh nilai sebesar 0,398 artinya 39,8% variasi komitmen organisasi (Y) dipengaruhi kualitas kehidupan kerja (X) dan kepuasan kerja (M), sisanya 60,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5.3 Saran

a. Saran Akademis (Bagi Penelitian Selanjutnya)

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel independen di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini, dikarenakan masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mendukung kepuasan kerja seperti variabel budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai mediasi (Putra dan Wibawa, 2018).

b. Saran Praktik (Bagi pihak RSUD dr. Sayidiman Magetan)

1. Kualitas kehidupan kerja dapat dipertahankan, bahkan perlu ditingkatkan lagi dengan mengamati aspek kualitas kehidupan kerja terutama indikator kompensasi yang seimbang yang memiliki nilai rata-rata terendah (3,51) dari nilai skala tertinggi (5,00). Kompensasi yang seimbang dapat lebih ditingkatkan lagi, dengan memperhatikan beban dan tanggung jawab dari para perawat.
2. Komitmen organisasi dapat dipertahankan dan bila memungkinkan dapat ditingkatkan lagi dengan memperhatikan keseluruhan aspek dari indikator

komitmen organisasi, terutama pada aspek komitmen afektif yang memiliki rata-rata terendah (4,23) dari nilai skala tertinggi (5,00). Komitmen afektif dapat ditingkatkan lagi dengan cara antara lain: mengadakan program-program kebersamaan yang dapat meningkatkan afeksi para perawat pada unit kerja dari RSUD dr. Sayidiman Magetan, meningkatkan internalisasi nilai-nilai kebersamaan dan nilai-nilai organisasi yang ditumbuhkembangkan di RSUD dr. Sayidiman Magetan.

3. Kepuasan kerja pada perawat di RSUD dr. Sayidiman Magetan dapat dipertahankan, bahkan dapat diupayakan untuk ditingkatkan lagi dengan memperhatikan indikator pada aspek kepuasan kerja, terutama pada aspek penghargaan yang sesuai, karena merupakan rata-rata nilai terendah yaitu (3,62) dari nilai skala tertinggi (5,00). Aspek penghargaan yang perlu mendapat perhatian manajemen diantaranya: jaminan sosial ketenagakerjaan, dan aspek gaji dengan memperhatikan beban kerja dan tanggung jawab perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Albalenta. (2015). *Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Kampus III Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*. (Disertasi: Program Sarjana Universitas Sanata Dharma Yogyakarta).
- Anatan dan Ellitan. (2009). *Manajemen Inovasi (Transformasi Menuju Organisasi Kelas Dunia)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Andriwardhaya, N. L. R., Askafi, E., dan Talkah, A. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank Mandiri Kota Kediri. *Journal of Economic and Business*, 1(3).
- Armstrong, M. (2003). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 9th Edition. UK: Kogan Page.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bekti, R.R. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2).
- Berita jatim. (2021). *RSUD dr Sayidiman Magetan Siapkan Rp 2 M lebih untuk rehab fisik* (2021). Didapat dari <https://beritajatim.com/pendidikan-kesehatan/rsud-dr-sayidiman-magetan-siapkan-rp-2-m-lebih-untuk-rehab-fisik/>
- Cascio, W.F. (2010). *Managing Human Resources: Production, Quality of WorkLife* (Eighth Edition). McGraw Hill Companies, Inc. <https://pdfs.semanticscholar.org/05da/d8dc13d3b16932070ee01a6654f8250355d.pdf>
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke-14). Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E., Kartika, T., dan Lestari, R. I. D. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di sentra Industri Kulit Sukaregang. *Jurnal STP Bandung*, 4(1)
- Giarto, S.B. (2018). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi*. (Disertasi: Program Sarjana Universitas Islam Indonesia). Didapat dari <https://dspace.uui.ac.id>

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. BP Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*, Edisi 9. Semarang: Universitas Diponegoro
- Grenberg dan Baron. (2003). *Behavior in Organization*. Prentice Hall: New Jersey
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, A. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publising Servive.
- Helmy, I. (2021). Pengaruh Leader-member Exchange dan Quality of Work-Life Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Journal of Economic, Management, Accounting, and Technology (JEMATEch)*, 4(2).
- Hidayat, A.S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. (11)1, 51-66
- Kuncoro. (2007). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Eknonomi*. Yogyakarta: Upp Stim Ypkn
- Li, L., Zhu dan Park, C. (2018). Leader-member exchange, sales performance, job satisfaction, and organizational commitment afftect turnover intention. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 46(11), 1909-1922.
- Mathis, R.L. dan Jackson (2006) *Human Resuorce Management: Manajemen Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Ma'rufi dan Anam. (2019). Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 442-446
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada: Yogyakarta
- Pratama, Vano. (2022). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT KAI (Persero) Daop 7*

- Madiun*. (Disertasi Program Sarjana Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, Surabaya Indonesia). Didapat dari <http://repository.wima.ac.id/5363/>
- Priyono, A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal Pendidikan Guu Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31-42.
- Rachmadinata dan Ayuningtias. (2017). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(3).
- Ramadhoan. (2015). Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel perantara. *Jurnal Ekonomi Pembangunan* (13)02
- Ramawickrama, dll. (2017). Quality of Work Life, Job Satisfaction, and the Facets of the Relationship between the two constructs. *Journal Of International Business Research*, 10(4), 167-182.
- Robbins, S & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Robbins. S dan Judge, T. (2017). *Perilaku Organisasi Organization Behavior* (16th ed). Salemba Empat: Jakarta
- Sari. R.D., dan Seniati, A.N.L.S (2020). The Role of Job Satisfaction as Mediator Between Work-life Balance and Organization Commitment among Lecturers. *An Interdisciplinary Journal*, 57(2), 106-110.
- Selsagislin. (2019). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi*. (Skripsi Universitas Mercu Buana Yogyakarta). Didapat dari <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/4413/>
- Siagan, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Sudaryatun, W. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Peran Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di BPS Propinsi D.I Yogyakarta. *Jurnal Binsis Teori dan Implementasinya*, V(1).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Suhardi, D.A. (2010). *Beberapa konsekuensi Situasi Mediasi Sempurna Pada Struktur Korelasi, Kontribusi mediator dan ukuran Sampul*. Diunduh dari <http://www.researchgabenet/publication/363647937>.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana
- Totawar, S.K., dan Nambudri, R. (2014). Can fairness explain satisfaction? Mediation of Quality of work life (QWL) in the influence of organization justice on job satisfaction. *South Asian Journal of Management*, 21(2). 101-121.
- Uttunggadewi, F.K., dan Indrawati, E. S. (2019). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan bagian Customer Service PT. Garuda Indonesia. *Jurnal Empati*, 8(1), 144-150.
- Walton, RE. (1973). Qwl indicators, prospects and problems. *Canada Departement Of Labour*. <https://doi.org/10.22146/ae.3149>