BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian dari pengolahan data serta pembahasan yang sudah dilaksanakan sebelumnya adalah sebagai berikut.

- a. Hasil dari analisa yang dilaksanakan peneliti memperlihatkan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai t hitung sebesar -5,332. Hal ini memberikan indikasi yaitu terdapat peningkatan *work-family conflict* berkontribusi pada penurunan tingkat kepuasan kerja sebesar 0,316 pada karyawan PT. X. Dari hasil tersebut memberikan arti bahwa semakin tinggi intensitas *work-family conflict* yang dialami oleh karyawan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, dan sebaliknya.
- b. Penelitian ini memiliki hasil yang mengungkapkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. X. Penelitian ini menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 $< 0,05$ dan nilai t hitung sebesar -7,817. Hal tersebut memberikan indikasi bahwa peningkatan stres kerja cukup berkontribusi pada turunnya tingkat kepuasan kerja karyawan, yaitu sebesar 0,547 pada karyawan di PT. X. Dari penelitian ini, dapat dilihat bahwa

dengan meningkatnya stres kerja yang dialami oleh karyawan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, dan sebaliknya.

- c. Penelitian ini memiliki hasil yang mengungkapkan bahwa *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. X. Penelitian ini menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai F hitung sebesar 89,489. Hal ini mengartikan bahwa kedua variabel independen tersebut saling memengaruhi kepuasan terhadap kinerja di dalam diri karyawan pada PT. X. Nilai R^2 sebesar 0,520 (52%) menunjukkan bahwa kedua variabel independen, mampu menjelaskan 52% variasi dalam tingkat kepuasan yang mereka alami dan variabel lainnya selain *work-family conflict* dan stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 48%.

5.2. Implikasi Penelitian

- a. Pada variabel dari kepuasan kerja (Y) diketahui bahwa indikator dengan nilai rata-rata tertinggi diantara indikator lainnya merupakan pekerjaan itu sendiri (*work on present job*) dengan skor sebesar 68%. Adapun isi dari pernyataan tersebut yaitu "Saya merasa puas dengan peralatan kerja di Perusahaan ini sangat lengkap dan layak dipakai" dengan skor gabungan ($S + SS$) sebesar 76%. Artinya karyawan merasa puas dengan fasilitas yang dimiliki Perusahaan, sehingga perusahaan perlu mempertahankan kelengkapan fasilitas kerja. Kelengkapan dan kelayakan peralatan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Hal

tersebut menunjukkan bahwa fasilitas pada lingkungan kerja yang memadai menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam mendukung kualitas kerja dari karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memastikan bahwa fasilitas kerja tetap memadai dan diperbarui secara berkala untuk menunjang produktivitas.

- b. Pada variabel *work-family conflict* (X1) menunjukkan indikator dengan nilai rata-rata terendah diantara indikator lainnya adalah konflik yang diakibatkan dari keluarga yang mengganggu pekerjaan (*Family Interfering with the Work*) dengan skor sebesar 8%. Adapun isi dari pernyataan tersebut yaitu "Sering kali saya merasa lelah ketika bekerja karena banyak hal yang harus saya lakukan di rumah" hanya memperoleh persentase S+SS sebesar 5%. Artinya karyawan tidak merasa melakukan banyak hal di rumah atau bersama keluarganya, sehingga tidak lelah saat bekerja. Hal ini perlu dipertahankan pada setiap karyawan untuk menciptakan batasan yang sesuai antara lingkungan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya dengan keluarga agar tidak terasa lelah saat bekerja dan mampu menyeimbangkan peran di tempat kerja dan rumah,
- c. Pada variabel Stres Kerja (X2) diketahui bahwa indikator dengan nilai rata-rata terendah diantara indikator lainnya adalah Ketidaknyamanan (*Discomfort*) dengan skor sebesar 4%. Adapun isi dari pernyataan tersebut yaitu " Saya merasa suasana tempat kerja saya terlalu ramai dan berisik" hanya memperoleh persentase S+SS sebesar 3%. Artinya suasana tempat kerja yang sebenarnya cenderung tidak ramai dan tidak berisik ketika

karyawan bekerja. Sehingga Perusahaan dapat mempertahankan suasana kerja yang positif, kondusif serta nyaman, agar stres dapat diminimalisir sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5.3.Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan yang diperhatikan dalam penelitian ini untuk memahami batasan interpretasi dan generalisasi hasil adalah sebagai berikut:

- a. Desain penelitian yang sifatnya *Cross-Sectional*. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross-sectional*, di mana data hanya dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu. Hal ini membatasi kemampuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat secara lebih mendalam. Penelitian lebih lanjut dengan desain *longitudinal* dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai dinamika perubahan kepuasan kerja karyawan seiring waktu.
- b. Sampel yang terbatas. Meskipun jumlah responden dalam penelitian ini cukup besar (168 orang), sampel yang diambil hanya berasal dari satu organisasi atau sektor tertentu. Hal ini dapat mempengaruhi generalisasi temuan penelitian ini ke populasi yang lebih luas. Penelitian di masa depan disarankan untuk melibatkan berbagai sektor industri agar hasilnya lebih representatif.
- c. Variabel yang tidak diteliti. Fokus dari penelitian ini hanyalah kepada dua jenis variabel independen, yaitu *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja, dalam pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Terdapat

kemungkinan bahwa faktor-faktor lain, seperti dukungan sosial, motivasi kerja, atau budaya organisasi, juga dapat berpengaruh signifikan. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk mengeksplorasi variabel tambahan yang dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kepuasan kerja karyawan.

5.4.Rekomendasi

Terdapat rekomendasi yang diberikan oleh peneliti berdasarkan kesimpulan, implikasi, dan keterbatasan penelitian yang sudah dijelaskan di poin sebelumnya, yaitu:

a. Rekomendasi Bagi Perusahaan

1. Pada variabel kepuasan kerja (Y), nilai rata-rata yang paling kecil dari indikator adalah Pengawasan (*supervision*) dengan presentase sebesar 61%. Isi dari pernyataannya yaitu " Saya sering kali dibantu oleh atasan ketika saya mendapatkan kesulitan dalam bekerja" dengan 52%. Artinya sebagian karyawan masih merasakan kesulitan ketika melaksanakan tugasnya namun tidak mendapatkan bantuan dari atasannya. Maka dari itu dukungan langsung dari atasan perlu ditingkatkan Perusahaan untuk meminimalisir karyawan yang kesulitan bekerja dan memperkuat kepuasan karyawan dalam aspek pengawasan.
2. Pada variabel *work-family conflict* (X1), nilai rata-rata paling besar yang dimiliki oleh indikator adalah konflik yang terjadi karena pekerjaan mengganggu keluarga (*Work Interfering with the Family*)

dengan presentase sebesar 14%. Isi dari pernyataannya yaitu "Seringkali saya pergi keluar kota untuk urusan pekerjaan, saya tidak dapat bertemu dengan keluarga" dengan 21%. Artinya karyawan merasakan konflik pekerjaan yang mengganggu keluarga dengan salah satu aspeknya ialah dengan seringnya karyawan melakukan perjalanan dinas sehingga mengakibatkan jarang bertemu keluarga karena sibuk bekerja di luar kota. Maka dari itu, keseimbangan antara pekerjaan dan juga keluarga harus diperhatikan oleh Perusahaan dengan mempertimbangkan pengaturan perjalanan dinas yang tidak mengganggu waktu bersama keluarga.

3. Pada variabel stres kerja (X2), nilai rata-rata paling besar terdapat pada indikator Kondisi fisik atau Kesehatan (*Physical condition or Health*) dengan presentase sebesar 9%. Isi dari pernyataannya yaitu " Waktu istirahat saya sangat terbatas, sehingga membuat kondisi tubuh saya sakit" dengan 11%. Artinya karyawan merasakan kelelahan karena kurangnya waktu istirahat yang membuat kondisi Kesehatan pada tubuhnya menjadi sakit. Maka dari itu Perusahaan sebaiknya terus meningkatkan kondisi kerja yang dapat mengurangi tingkat kelelahan karyawan, misalnya dengan memberikan waktu istirahat yang cukup atau meninjau beban kerja yang lebih seimbang.

b. Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Menggunakan Desain Penelitian *Longitudinal*. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan studi yang lebih mendalam dengan pendekatan longitudinal agar dapat mengamati perubahan kepuasan kerja karyawan seiring waktu dan mengidentifikasi faktor-faktor penyebab yang lebih jelas. Dengan melakukan pengumpulan data pada beberapa titik waktu, peneliti dapat memantau bagaimana perubahan dalam *work-family conflict* dan stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan dalam jangka yang panjang.
2. Memperluas Cakupan Sampel dari Berbagai Sektor Industri. Untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian, peneliti selanjutnya disarankan melibatkan responden dari berbagai organisasi dan sektor industri yang berbeda. Dengan memperluas cakupan sampel, hasil penelitian akan lebih representatif terhadap populasi yang lebih luas dan dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di berbagai konteks pekerjaan.
3. Mengeksplorasi Variabel relevan lainnya. Selain *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain seperti dukungan sosial, budaya organisasi, dan kebijakan manajemen dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang kepuasan kerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.