

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis apakah *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja kerja dan apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja kerja. Selain itu, untuk menguji seberapa tinggi tingkat *work-family conflict*, motivasi intrinsik dan kinerja kerja serta seberapa kuat korelasi antara *work-family conflict* dan motivasi intrinsik, *work-family conflict* dan kinerja kerja serta motivasi intrinsik dan kinerja kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja kerja sebesar 48,2 persen. Dengan demikian *Hipotesis 1 tidak didukung*. Hasil temuan riset ini mengkonfirmasi hasil penelitian yang dilakukan oleh Christine, Oktorina, & Mula (2010) serta Widyaningrum, Pongtuluran, & Tricahyadinata (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *work-family conflict* terhadap kinerja kerja. Hasil riset menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja kerja sebesar 33,6 persen sehingga *Hipotesis 2 didukung* mengkonfirmasi hasil riset yang dilakukan Astrini (2012), Lukito et al. (2013), Maulana et al. (2015), Suparta (2013), serta Sleimi & Davut (2015) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik memengaruhi kinerja kerja secara positif. Selanjutnya pada hasil penelitian menunjukkan tingkat *mean* dan standar deviasi *work-family conflict* ($M = 3,87$; $SD = 0,49$), motivasi intrinsik ($M = 4,28$; $SD = 0,55$), dan kinerja kerja ($M = 3,63$; $SD = 0,61$) yang menunjukkan tingkat

relatif tinggi untuk konstruk *work-family conflict* dan kinerja kerja serta tingkat relatif sangat tinggi untuk konstruk motivasi intrinsik.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti menghadapi beberapa keterbatasan. *Pertama*, peneliti hanya menggunakan kuesioner untuk pengambilan data. *Kedua*, peneliti hanya mengambil sampel pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan manufaktur.

5.3 Saran

5.3.1 Saran bagi Penelitian Mendatang

Adapun beberapa saran yang hendak peneliti sampaikan bagi penelitian mendatang, antara lain:

1. Penelitian mendatang diharapkan tidak hanya menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data tetapi dapat melakukan wawancara dan observasi sehingga dapat mengetahui kondisi responden secara langsung.
2. Menambahkan beberapa antecedent dan konsekuensi lain untuk tiap konstruk penelitian. *Pertama*, antecedent *work-family conflict* meliputi tekanan pekerjaan, dukungan pekerjaan, tekanan keluarga, dan dukungan keluarga (Widjajani, 2009). Konsekuensi *work-family conflict* meliputi kepuasan kerja menurut Rohmah (seperti yang dikutip dalam Retnaningrum & Musadieq, 2016), *Turnover Intention* menurut Lathifah dan Rohman (seperti yang dikutip dalam Yani, Sudibya, & Rahyuda, 2016), komitmen organisasi menurut Utama dan Sintaasih (seperti yang dikutip dalam Divara & Rahyuda, 2016) serta stres kerja menurut Rajak

(seperti yang dikutip dalam Divara & Rahyuda, 2016). *Kedua*, anteseden motivasi intrinsik meliputi pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, serta budaya organisasi (Krisdiyanto, 2010). Adapun konsekuensi motivasi intrinsik, meliputi kepuasan kerja (Putra & Frianto, 2013) dan produktivitas kerja (Astrini, 2012). *Ketiga*, anteseden kinerja kerja di antaranya adalah kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja, kondisi kerja, dan kerja sama (Nurchayyo, 2011). Selain itu, Mangkunegara (seperti yang dikutip dalam Lubis, 2009) menyatakan tiga faktor lain yang memengaruhi kinerja kerja, meliputi faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran dan motivasi serta faktor organisasi yang terdiri atas sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*. Konsekuensi kinerja kerja meliputi kepuasan dan kesetiaan pelanggan (Djati & Darmawan, 2005)

3. Pengambilan sampel bisa diperluas ke beberapa perusahaan yang bergerak di luar bidang jasa dan manufaktur, seperti bidang makanan dan minuman, konstruksi, dan lainnya.

5.3.2 Saran bagi Perusahaan

Adapun saran yang hendak peneliti sampaikan bagi perusahaan, antara lain:

1. Pihak manajemen perusahaan perlu melakukan upaya untuk mendorong karyawan untuk membina hubungan pribadi dengan para sahabat (rekan kerja), mendorong karyawan untuk memperhatikan kesehatan fisik dan mental, menurut Burke et al. (seperti yang dikutip dalam Karatepe & Tekinkus, 2006). Upaya yang dapat dilakukan salah satunya adalah melalui suatu acara *gathering* yang diadakan

secara rutin. Selain untuk mendorong hubungan sosial dengan rekan kerja, kegiatan di acara *gathering* akan menuntut keaktifan dari diri karyawan baik secara mental maupun fisik.

2. Dalam meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, manajemen perusahaan perlu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan pribadinya. Salah satunya dengan meningkatkan partisipasi karyawan melalui mendorong para karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan ikut bertanggung jawab dalam keputusan yang diambil. Selanjutnya, pihak manajemen perusahaan dapat memotivasi karyawan melalui program-program seperti program insentif yang tepat, teknik membangun sebuah tim, pertemuan-pertemuan dengan staf, seminar dan *workshop*.

3. Pemberian *reward* (penghargaan) dapat menjadi salah satu acara untuk mendorong motivasi intrinsik karyawan dan mempertahankan kinerja karyawan yang sudah baik. Penghargaan dapat diberikan melalui kenaikan gaji, pemberian bonus, pemberian wewenang, promosi, dan pemberian sertifikat dan plakat.