

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data pada penelitian pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Karya Adi Kencana Kebumen, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y), dapat dilihat dari $t_{hitung} 3,261 > t_{tabel} 1,98197$. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Begitu pula sebaliknya, jika semakin rendah keseimbangan kehidupan kerja karyawan maka komitmen organisasi karyawan akan rendah atau menurun.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y), dapat dilihat dari $t_{hitung} 6,596 > t_{tabel} 1,98197$. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Begitu pula sebaliknya, jika semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka komitmen organisasi karyawan akan rendah atau menurun.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama antara Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y), dapat dilihat dari F_{hitung}

40,548 > F_{tabel} 3,08. Atau dilihat dari nilai R^2 nya maka keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 42,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin rendah tingkat Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah tingkat Komitmen Organisasi pada karyawan. Begitu pula sebaliknya, jika semakin tinggi tingkat Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat Komitmen Organisasi.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa masalah Komitmen Organisasi yang dialami oleh Karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen. Semakin rendah Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja maka akan semakin rendah Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Oleh karena itu Karyawan harus memiliki Keseimbangan Kehidupan Kerja yang baik dan Kepuasan Kerja yang tinggi agar Komitmen Organisasi dapat meningkat.

Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja mempunyai indikator keseimbangan keterlibatan yang memiliki persentase tertinggi yakni 42%, sesuai dengan hasil perhitungan skor rata-rata dari indikator yang telah dijelaskan sebelumnya. Maka perusahaan dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan dapat mempertimbangkan keseimbangan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Dengan upaya-upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan maupun karyawan untuk saling

mendukung dapat berupa pemberian tugas yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dan tidak berlebihan sehingga karyawan mempunyai waktu untuk keluarga. Begitupun sebaliknya, karyawan harus mampu memberikan waktu terbaik dalam bekerja dan tidak menjadikan keluarga sebagai alasan untuk menghindari pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Sedangkan dalam variabel Kepuasan Kerja terdapat indikator keadilan penggajian dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 24,7%. Karena gaji sering menjadi alasan karyawan mengundurkan diri dari pekerjaan, maka perusahaan harus dapat memberikan keadilan penggajian sesuai tugas, tanggung, jawab, beban kerja dan pertimbangan lain yang dapat memberikan kesesuaian gaji bagi karyawan. Dengan adanya keadilan penggajian diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan yang nantinya dapat menumbuhkan rasa komitmen organisasi terhadap perusahaan.

Kemudian pada variabel Komitmen Organisasi terdapat indikator perasaan terlibat dengan tugas-tugas organisasi dengan persentase tertinggi yaitu sebesar 55,07%. Hal ini menunjukkan karyawan lebih senang dan merasa diakui ketika dirinya terlibat dengan tugas-tugas organisasi. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan yakni aktif memberikan tugas dan berkegiatan dengan karyawan seperti *outbound* atau *family gathering* sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan yang kemudian dapat menumbuhkan komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Besarnya indikator setiap variabel bebas menjelaskan bahwa indikator keseimbangan keterlibatan pada Keseimbangan Kehidupan Kerja dan indikator keadilan penggajian pada Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang cukup kuat pada variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika karyawan memiliki Keseimbangan Kehidupan yang tinggi terutama pada indikator keadilan keterlibatan dan Kepuasan Kerja yang tinggi terutama pada indikator keadilan penggajian, maka mereka akan loyal dan setia kepada perusahaan dalam mencapai tujuan serta sasaran yang ingin dicapai.

Komitmen Organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja, tentunya ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan tetapi dalam penelitian ini tidak diteliti. Namun, penelitian ini telah menunjukkan secara empiris bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja menjadi salah satu faktor yang mampu memberikan pengaruh terhadap tingkat Komitmen Organisasi Karyawan.

C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya benar secara mutlak sehingga tidak menutup kemungkinan adanya penelitian selanjutnya. Hal ini disebabkan karena banyaknya keterbatasan dalam penelitian ini, yakni diantaranya :

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja dalam mengukur tingkat komitmen organisasi

2. Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif yang hanya dapat menjelaskan pengaruh variabel terkait melalui hasil perhitungan data
3. Penelitian ini hanya menggunakan satu sampel perusahaan

D. Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Bedasarkan kesimpulan, implikasi dan keterbatasan di atas, maka peneliti akan memberikan beberapa rekomendasi untuk penelitian selanjutnya dengan harapan dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan referensi yang bermanfaat diantaranya sebagai berikut :

1. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan yakni budaya organisasi, *turnover intention*, pengalaman kerja, masa kerja, motivasi kerja
2. Jika peneliti selanjutnya berkeinginan untuk mengambil variabel yang sama, maka rekomendasi dari peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif serta dapat meneliti dengan teknik analisis selain regresi agar gambaran penelitiannya lebih luas
3. Penelitian ini menggunakan populasi karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen yang berarti cakupan yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian masih tergolong sempit, maka diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan penelitian dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas