

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh antara Konflik Pekerjaan Keluarga dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Pusat Penelitian Oseanografi (P2O) LIPI , maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa :

1. Komitmen organisasi adalah keterlibatan yang kuat dari seseorang, sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya, dan loyalitas atau berkeinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi
2. Kepuasan kerja adalah kondisi emosi positif seseorang yang dihasilkan dari penilaian selama karyawan bekerja yang mencerminkan dimensi kepuasan kerja yaitu, pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, rekan kerja, pengawasan/supervisi.
3. Konflik pekerjaan keluarga adalah konflik peran dimana tuntutan peran antara pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai dua bentuk yaitu gangguan pekerjaan dengan keluarga (WIF) dan gangguan keluarga dengan pekerjaan (FIW) yang mencerminkan indikator konflik berdasarkan waktu (*Time Based Conflict*), konflik berdasarkan tekanan (*Strain Based Conflict*), konflik berdasarkan perilaku (*Behavior Based Conflict*).

4. Hasil perhitungan kuesioner menunjukkan bahwa:
 - a. Konflik pekerjaan keluarga yang dialami karyawan paling tinggi ditunjukkan dengan skor dimensi yang paling tinggi terletak pada dimensi FIW (*Family Intervening Work*) yaitu keluarga mengganggu pekerjaan. Kemudian untuk indikatornya skor yang paling tinggi terletak pada *Time Based Conflict*.
 - b. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan paling tinggi ditunjukkan melalui dimensi kepuasan kerja yang paling tinggi yang dialami karyawan adalah pada dimensi pekerjaan itu sendiri dan yang paling rendah pada dimensi promosi.
 - c. Komitmen organisasi yang paling tinggi dialami karyawan di indikator identifikasi dan yang paling rendah pada skor loyalitas. Kemudian pada sub indikator skor yang paling tinggi dirasakan karyawan pada sub indikator dengan tujuan organisasi.
5. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan:
 - a. Adanya pengaruh negatif yang signifikan antara konflik pekerjaan keluarga dengan komitmen organisasi, dengan nilai $t_{hitung} < - t_{tabel}$. Artinya, konflik pekerjaan keluarga tinggi, maka komitmen organisasi akan menurun. Sebaliknya, jika konflik pekerjaan keluarga rendah, maka komitmen organisasi akan meningkat.
 - b. Adanya pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya, jika kepuasan kerja

tinggi, maka komitmen organisasi akan meningkat. Sebaliknya, jika kepuasan rendah, maka komitmen organisasi akan menurun.

- c. Konflik pekerjaan keluarga dan kepuasan kerja secara serentak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi yang dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$. Lalu secara parsial variabel konflik pekerjaan keluarga memiliki $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ sehingga konflik pekerjaan keluarga berpengaruh signifikan dan kepuasan kerja memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan.
6. Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*), besarnya pengaruh langsung konflik pekerjaan keluarga (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y) sebesar -0,909 . Besarnya pengaruh langsung kepuasan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) sebesar 0,086 . Dan pengaruh tidak langsung konflik pekerjaan keluarga (X_1) terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja (X_2) sebesar = -0,076 . Sehingga total pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap komitmen organisasi adalah sebesar = -0,985

B. Implikasi

Konflik pekerjaan keluarga dan kepuasan kerja pada karyawan mempunyai pengaruh terhadap meningkat dan menurunnya komitmen organisasi karyawan di Pusat Penelitian Oseanografi (P2O) LIPI. Hal ini menunjukkan bahwa kedua hal tersebut mempunyai peranan penting dalam meningkatnya komitmen organisasi.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, diketahui terdapat pengaruh negatif konflik pekerjaan keluarga dengan komitmen organisasi, pengaruh positif kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, serta pengaruh negatif konflik pekerjaan keluarga dengan komitmen organisasi yang juga secara tak langsung dengan kepuasan kerja pada karyawan Pusat Penelitian Oseanografi (P2O) LIPI. Hal ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga dan kepuasan kerja memiliki peranan yang penting dalam menentukan peningkatan dan penurunan komitmen organisasi.

Implikasi dari studi penelitian ini adalah agar Lembaga lebih memperhatikan konflik pekerjaan keluarga bagi karyawan wanita untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya, agar komitmen organisasi karyawan terus meningkat.

Namun komitmen organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh konflik pekerjaan keluarga dan kepuasan kerja namun juga oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, sehingga tidak tertutup kemungkinan dilakukannya penelitian lanjutan untuk meneliti faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Saran.

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran kepada lembaga agar :

1. Lembaga perlu mengetahui faktor kenaikan konflik pekerjaan keluarga pada karyawan wanita khususnya agar dapat mempertahankan rendahnya tingkat

konflik pekerjaan keluarga dan dapat mencegah kenaikan konflik pekerjaan keluarga di diri karyawan.

2. Lembaga sebaiknya dapat memperhatikan kepuasan kerja karyawan terutama wanita karena karyawan tersebut cenderung memiliki konflik yang lebih dari pada karyawan laki-laki. Kepuasan kerja tersebut dapat diberikan berupa penghargaan / *rewads* dengan promosi atau berupa kenaikan gaji agar karyawan dapat lebih puas dalam bekerja.