



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian yang berjudul “Pengaruh *Organizational Commitment* dan *Work-Life Balance* Terhadap *Organizational performance* pada PT. XYZ”, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner *main-test*, mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu:
 - a. Berstatus karyawan tetap, sebanyak 125 orang atau sebesar 100% responden.
 - b. Menjabat sebagai *staff*, sebanyak 115 orang atau sebesar 92% responden.
 - c. Berjenis kelamin laki-laki, sebanyak 96 orang atau sebesar 77% responden.
 - d. Berusia 35-39 tahun, sebanyak 42 orang atau sebesar 34% responden.
 - e. Berpendidikan akhir S1, sebanyak 65 orang atau sebesar 52% responden.
 - f. Berdivisi produksi, sebanyak 48 orang atau sebesar 38% responden.
2. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis, dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a. H1: *Organizational commitment* berpengaruh positif terhadap *organizational performance*. Hipotesis ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur positif sebesar 0.087, *T-Statistics* sebesar 7.678 (> 1.64), dan *P-Value* sebesar 0.000 (< 0.05).

- b. H2: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*. Hipotesis ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur positif sebesar 0.024, *T-Statistics* sebesar 38.354 (> 1.64), dan *P-Value* sebesar 0.000 (< 0.05).
- c. H3: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap *organizational performance*. Hipotesis ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur positif sebesar 0.094, *T-Statistics* sebesar 2.730 (> 1.64), dan *P-Value* sebesar 0.007 (< 0.05).

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, berikut adalah beberapa saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan uji hipotesis:

1. Pada variabel *organizational commitment* terdapat indikator dengan nilai *mean* terkecil yaitu 3.760, indikator tersebut adalah OC4. Indikator OC4 berbunyi “banyak sekali yang didapatkan dengan terus berada di perusahaan ini”. Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, perusahaan sebaiknya melakukan peningkatan dalam hal menghadapi permasalahan indikator tersebut. Perusahaan diharapkan dapat melakukan pemberian kompensasi, hadiah/tunjangan, dan bonus/insentif sebagai *reward* yang sesuai terhadap karyawan sehingga karyawan terpacu untuk meningkatkan komitmen dimana dapat mempengaruhi kinerja di dalam organisasi yang semakin meningkat. Selain itu perusahaan dapat memberikan dorongan dalam

meningkatkan kinerja dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan dalam mengembangkan *skill* mereka seperti adanya *coaching* dari perusahaan, *training*, seminar dan lainnya. Saran didasarkan oleh teori yang dikemukakan oleh Dessler (2017) mengenai *build the tradition & support employee development* dalam meningkatkan komitmen yang mempengaruhi *organizational performance*. Dengan adanya saran tersebut, diharapkan karyawan dapat mendapatkan banyak hal dari bekerja di PT. XYZ baik materi maupun non materi.

2. Pada variabel *work-life balance*, indikator yang memiliki nilai *mean* terendah adalah indikator WLB6 dengan nilai *mean* sebesar 3.920 (baik). Indikator tersebut berbunyi “saya memiliki cukup waktu untuk mengejar hobi dan apa yang saya minati”. Untuk mendapat hasil yang lebih baik perusahaan sebaiknya melakukan peningkatan dalam hal menghadapi permasalahan indikator tersebut. Perusahaan diharapkan dapat memberikan waktu cuti yang lebih dan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pemerintah sehingga karyawan yang terkadang tidak sempat mengejar hobi atau melakukan hal yang diminati dapat melakukan hal tersebut di saat adanya jatah cuti yang ditetapkan. Hal tersebut dapat mengurangi tingkat stress karyawan dan meningkatkan *work-life balance*, sehingga karyawan dapat semangat untuk meningkatkan *organizational performance*.
3. Pada variabel *organizational performance*, indikator yang memiliki nilai *mean* terendah adalah indikator OC2 dengan nilai *mean* sebesar

3.664 (baik). Indikator tersebut berbunyi “perusahaan mengurangi adanya permasalahan antara pekerjaan dan kehidupan”. Untuk mendapat hasil yang lebih baik perusahaan sebaiknya melakukan peningkatan dalam hal menghadapi permasalahan indikator tersebut. Hasil tersebut masih bisa ditingkatkan lagi dengan cara perusahaan menerapkan *flexible work hours* sehingga karyawan dapat memiliki waktu juga dalam mengatasi adanya permasalahan baik itu di lingkungan kerja maupun lingkungan di luar kerja. Mereka dapat dengan lega memikirkan kehidupan mereka di luar lingkungan kerja. Selain itu, karyawan dalam divisi *human resources* ataupun atasan di perusahaan seperti manajer, dapat menerima kegiatan *counselling* terhadap karyawan sehingga mengetahui permasalahan dan diharapkan perusahaan dapat membantu permasalahan dari karyawan.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil peneliatan yang diperoleh, berikut adalah beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk penelitian selanjutnya:

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk memilih objek penelitian yang dapat memberikan informasi lebih seputar perusahaan sehingga lebih banyak bukti konkret mengenai fenomena yang dihadapi perusahaan tersebut.
2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan perusahaan dari industri lain dalam mengukur *organizational performance*, seperti sektor industri pertambangan, perbankan, perhotelan dan lain-lain.

3. Pada penelitian selanjutnya, peneliti selanjutnya diharapkan memakai semua dimensi yang berada di dalam variabel. Bila tidak memakai dimensi, maka harus dipastikan bahwa indikator yang dipakai peneliti harus berdasarkan seluruh dimensi yang ada.
4. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode pengukuran lainnya selain PLS-SEM atau SPSS seperti AMOS atau Lisrel.