

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis variabel Independen yaitu *Work Life Balance*, *Adversity Quotient* dan *Dukungan Sosial* serta Komitmen Organisasi sebagai variabel Dependen, Penelitian ini dilakukan pada pegawai Fakultas Teknik Universitas Andalas dengan jumlah sampel sebanyak 53 pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap para pegawai. Pendekatan SEM kemudian digunakan untuk mengolah data yang dikumpulkan untuk penelitian ini menggunakan *Software SmartPLS 4.0.8.2*. Berdasarkan analisis pada bab sebelumnya, berikut kesimpulan dari penelitian ini:

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *Work Life Balance* yang dirasakan seseorang maka akan berpengaruh juga pada tingginya tingkat Komitmen Organisasi yang mereka rasakan.
2. *Adversity Quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *Adversity Quotient* yang dimiliki seseorang maka akan semakin tinggi juga Komitmennya terhadap organisasi tersebut. .

3. Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi Dukungan Sosial yang diterima seseorang maka akan semakin tinggi juga Komitmen Organisasi yang mereka rasakan.

5.2. Implikasi Penelitian

Berdasarkan temuan dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa dalam praktiknya, penelitian ini dapat memberikan implikasi atau informasi tambahan serta perkembangan terkini di bidang manajemen sumber daya manusia dengan fokus pada bagian *Work Life Balance*, *Adversity Quotient*, Dukungan Sosial dan Komitmen Organisasi. Diharapkan implikasi ini dapat bermanfaat bagi Fakultas Teknik Universitas Andalas. Adapun implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pegawai di Fakultas Teknik Universitas Andalas. *Work Life Balance* pegawai ini merupakan sesuatu yang harus diperhatikan, karena jika mereka tidak mendapatkan keseimbangan yang tepat antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi, akan berdampak pada rendahnya Komitmen Organisasi para pegawai Fakultas Teknik Universitas Andalas.

Fakultas Teknik harus mampu mendorong para pegawainya untuk dapat menciptakan *Work Life Balance* mereka seperti tidak memberikan pekerjaan

diluar *job desk*, mengadakan acara bersama karyawan dan keluarga mereka seperti acara *family gathering*, serta memperhatikan kesehatan para pegawai. Sehingga dengan melakukan hal tersebut, bisa meningkatkan *Work Life Balance* pegawai yang akan berdampak juga pada komitmen organisasi para pegawai.

2. Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif salah satu variabel yaitu *Adversity Quotient* menunjukkan jawaban dengan skor terendah pada pernyataan “komentar negatif yang diberikan teman dikantor membuat saya tidak marah”. Pernyataan ini dapat diartikan bahwa komentar negatif yang diberikan teman dikantor membuat pegawai yang menerima komentar tersebut marah. Disini dapat terlihat bahwa pegawai belum begitu bisa untuk mengontrol emosi mereka saat menerima komentar negatif dari orang lain. Maka dari itu, diharapkan para pegawai dapat lebih bisa mengontrol emosi untuk menghindari perselisihan ataupun menimbulkan ketidaknyamanan dilingkungan kantor. Hal ini dapat direalisasikan dengan diadakannya kegiatan pelatihan manajemen emosi atau pelatihan psikologi untuk para pegawai. Jika para karyawan bisa lebih mengontrol emosi mereka, maka hal ini dapat berdampak positif kepada hubungan karyawan. sehingga hubungan antar karyawan pun lebih baik sehingga setiap karyawannya juga lebih nyaman berada dikantor dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau tempat kerja mereka.

3. Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif salah satu variabel yaitu dukungan sosial menunjukkan jawaban dengan skor terendah terdapat pada pernyataan “Teman selalu menenangkan saya ketika saya gagal dalam menyelesaikan tugas”. Hal ini menunjukkan rata-rata pegawai merasa kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerja mereka contohnya disaat mereka gagal dalam menyelesaikan tugas. Hal ini dapat diatasi dengan diadakannya kegiatan-kegiatan yang membangun *emotional bonding* antar karyawan seperti liburan bersama, membuka forum diskusi santai, makan bersama, dan olahraga bersama. Dengan melakukan beberapa kegiatan tersebut dapat berpengaruh terhadap kesadaran dari para karyawan untuk saling membantu dan memberikan dukungan satu sama lain. Tingginya tingkat dukungan sosial yang diperoleh oleh para karyawan dapat meningkatkan tingkat komitmen terhadap organisasi.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Setelah menjalankan penelitian ini, peneliti sadar bahwa dalam hasil penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan, maka dari itu berikut ini adalah uraian keterbatasan yang dirasakan dalam penelitian ini:

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan empat variabel yaitu *Work Life Balance*, *Adversity Quotient*, serta Dukungan Sosial. Sementara itu, seharusnya masih banyak variabel lain yang berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dan dapat dikembangkan lagi untuk diteliti lebih lanjut.

2. Objek dan sampel penelitian ini masih terbatas karena hanya dilakukan pada satu fakultas saja.
3. Pengambilan data pada penelitian ini melalui penyebaran kuesioner. Dimana hal tersebut bisa saja menimbulkan jawaban yang bias dalam pengisiannya karena kurangnya kontrol dalam pengisian kuesioner tersebut.
4. Kendala waktu juga dirasakan pada penelitian ini, dikarenakan para pegawai memiliki kesibukan masing-masing sehingga pengisian kuesioner pun harus disesuaikan dengan jadwal dan waktu yang dimiliki oleh para pegawai.

5.4. Saran Penelitian Akan Datang

Berikut ini terdapat beberapa rekomendasi berdasarkan keterbatasan penelitian diatas, dengan harapan dapat bermanfaat untuk penelitian berikutnya, saran tersebut diantara lain:

1. Diharapkan pada penelitian berikutnya dapat meneliti variabel tambahan lain yang lebih unik yang dapat memberikan dampak lebih besar terhadap komitmen organisasi.
2. Diharapkan penelitian selanjutnya meneliti objek yang lebih beragam dengan sampel yang lebih banyak juga sehingga penelitian ini dapat memberikan hasil yang lebih akurat.

3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan lain seperti pendekatan kualitatif sehingga dapat berkomunikasi langsung dengan para responden dan dapat melihat hasil penelitian yang lebih luas dan baik.

