

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasional pada PT 'X' berada pada kategori cukup. Aspek-aspek komitmen organisasional ketiganya berada pada kategori cukup.
2. *Work-Family Conflict* berada pada kategori cukup. Aspek-aspek *work-family conflict* yang berada pada kategori rendah adalah *time-based FIW* dan *strain-based FIW*. Aspek-aspek yang berada pada kategori cukup yaitu *strain-based WIF*, *behavioral-based-WIF*, dan *behavioral-based FIW*. Dan aspek *work-family conflict* yang berada pada kategori tinggi adalah *time-based WIF*.
3. Kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Aspek-aspek kinerja karyawan yang memiliki kategori tinggi yaitu *quality of work*, *job knowledge*, *cooperation*, *dependability*, *initiative* dan *personal qualities*. Dan aspek-aspek yang berada pada kategori cukup adalah *quantity of work* dan *creativity*.
4. Komitmen organisasional berpengaruh positif (berkontribusi positif) dan *work-family conflict* berpengaruh negatif (berkontribusi negatif) terhadap kinerja karyawan PT 'X' baik secara parsial maupun simultan. *Work-family conflict* memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan komitmen organisasional.

6.2 Saran

Berikut ini adalah beberapa saran yang menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan :

1. Komitmen organisasional berada pada kategori cukup, maka dari itu masih bisa memaksimalkan komitmen organisasional di PT 'X' dengan cara perusahaan memberikan kesempatan agar para karyawan semakin mengembangkan dirinya, sebagai contoh adalah dengan mengirimkan karyawan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar, ataupun *workshop*. Selain itu juga, para karyawan diberi kesempatan untuk bisa memiliki karir yang bagus di PT 'X' dan diberi tanggung jawab lebih untuk mengemban tugas-tugas yang diberikan oleh PT 'X'.
2. *Work-family conflict* berada di kategori cukup, karena *work-family conflict* memiliki hubungan yang terbalik maka perusahaan diharapkan untuk meminimalisir *work-family conflict* dengan cara misalnya PT 'X' memberikan jasa antar jemput sekolah anak para karyawan, sehingga para karyawan bisa dengan tenang bekerja tanpa memikirkan untuk mengantar jemput anak. Kemudian mengadakan acara *family gathering*, dengan maksud bahwa karyawan diberikan waktu khusus untuk menyeimbangkan waktu pekerjaan dan waktu untuk keluarga, serta PT 'X' misalnya membuka *Day Care* disebelah kantor sehingga para karyawan bisa dengan tenang menitipkan bayinya yang masih bisa dalam pengawasannya.

3. Kinerja karyawan sangatlah penting dalam suatu perusahaan, pada PT 'X' ini sudah termasuk tinggi, namun ada beberapa aspek lagi yang harus lebih ditingkatkan agar kinerja karyawan lebih maksimal yaitu *quantity of work* dan *crativeness*. Cara meningkatkan hal tersebut adalah dengan diikutkan pada *outbond* maupun pelatihan yang merangsang kreativitas karyawan. Dan membuat target-target untuk pekerjaan yang akan diselesaikan, agar karyawan bisa menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditugaskan.
4. Berdasarkan pada penelitian ini, untuk kedepannya dapat dilakukan penelitian lain yang bisa memengaruhi kinerja karyawan, misalnya budaya organisasi, motivasi, kompensasi, dan kepemimpinan. Dan bisa juga penelitian dilakukan pada karyawan-karyawan di industri yang berbeda misalnya di puskesmas, klinik, sekolah atau di rumah sakit.

