

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah *work-family conflict* berpengaruh secara negatif terhadap komitmen organisasional dan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis seberapa tinggi tingkat *work-family conflict*, motivasi intrinsik dan komitmen organisasional, serta seberapa kuat korelasi antara *work-family conflict* dan motivasi intrinsik, *work-family conflict* dan komitmen organisasional serta motivasi intrinsik dan komitmen organisasional. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian *Hipotesis 1 tidak didukung*. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Sularso, Suryaningsih dan Widayanti (2017) yang menyatakan jika *work-family conflict* tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional. Namun berbeda dengan beberapa hasil penelitian terdahulu (Divara & Rahyuda, 2016; Rantika & Sunjoyo, 2011; Buhali & Margaretha, 2013).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasional sebesar 27,6 persen sehingga *Hipotesis 2 didukung*. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi beberapa hasil penelitian terdahulu (Dirianzani, Hardiningtyas & Sugiono, 2014; Noer, 2013;

Choong, Lau & Wong, 2013) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik memengaruhi komitmen organisasional. Pada hasil penelitian ini menunjukkan tingkan mean dan standar deviasi *work-family conflict* ($M = 4.48$; $SD = 0,48$), motivasi intrinsik ($M = 4,433$; $SD = 0,5$) dan komitmen organisasional ($M = 4,482$; $SD = 0,31$). Hasil perhitungan *mean* pada setiap konstruk relatif sangat tinggi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti menghadapi beberapa keterbatasan. *Pertama*, peneliti hanya menggunakan kuesioner untuk pengambilan data tidak disertai dengan investigasi lapangan dan wawancara. *Kedua*, banyaknya kuesioner pada uji validitas hilang/tidak valid.

5.3 Saran

5.3.1 Saran bagi Peneliti Mendatang

1. Diharapkan peneliti yang akan datang untuk pengumpulan data tidak hanya menggunakan kuesioner tetapi dengan observasi dan wawancara sehingga lebih dapat melihat keadaan sesungguhnya secara langsung (Mantik, 2017).
2. Dalam penelitian yang akan datang dapat menggunakan kuesioner untuk *work-family conflict* yang diadopsi dari Rehman dan Waheed dengan koefisien reliabilitas 0,898. Komitmen organisasional yang diadopsi dari Allen Meyer, Boehman, Canipe, Greenberg, Karrasch, Turner dan

Chelladurai dengan koefisien reliabilitas 0,857 (seperti yang dikutip dalam Buhali & Margaretha, 2013).

3. Diharapkan mampu mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang seperti kepemimpinan dan budaya organisasional (Sariningtyas & Sulistiyani, 2016).

5.3.2 Saran bagi Perusahaan

1. Perusahaan disarankan untuk lebih meningkatkan motivasi intrinsik yaitu meningkatkan minat, rasa nyaman dalam pekerjaan dengan cara memberikan fasilitas untuk mendukung pekerjaan, sikap positif agar karyawan lebih ikut andil di perusahaan dengan cara pengikutsertaan, memberi pembinaan dan pemahaman dalam pekerjaan (Frianto, 2013).
2. Pihak perusahaan diharapkan dapat memperhatikan karyawan dalam motivasi intrinsik seperti keberhasilan, pengakuan atau penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan karyawan (Mantik, 2017).
3. Pihak perusahaan diharapkan memperhatikan komitmen organisasional pada diri karyawan agar dapat ditingkatkan. Perusahaan dapat membuat program perencanaan untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan pada perusahaan (Haryanti dan Sianipar, 2014). Semakin banyak karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi pada perusahaan membuat mereka memiliki ikatan emosional dengan perusahaan dan karyawan akan berpikir dua kali untuk meninggalkan perusahaan dimana mereka bekerja (Utama & Sintaasih, 2015).