

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keseimbangan hidup dalam bekerja terhadap komitmen organisasional, dan menguji pengaruh keseimbangan hidup dalam bekerja terhadap keinginan keluar karyawan, keduanya diujikan kepada para generasi Y. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian-penelitian serupa sebelumnya yang sudah dilakukan. Peneliti yang pernah melakukan penelitian serupa adalah Evangelista, dkk. (2009), Shaktivel & Jayakrishnan (2012), Nwagbara & Akanji (2012), Yu & Takeuchi (2008), dan Noor (2011).

Penelitian ini menindaklanjuti penelitian sebelumnya yaitu yang dilakukan oleh Evangelista, dkk. (2009), namun ditambahkan 1 variabel dependen, yaitu keinginan keluar (*turnover intension*). Penelitian ini diujikan pada perusahaan Inul Vista Karaoke, dengan jumlah populasi 54 orang yang merupakan generasi Y pada perusahaan tersebut.

Dari analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pada hipotesis pertama bertujuan untuk menguji pengaruh keseimbangan hidup dalam bekerja terhadap komitmen organisasional. Hasil uji hipotesis regresi liner menemukan bahwa variabel keseimbangan hidup dalam bekerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional ($R^2 = 0,073$, $p\text{ value} = 0,055$, dengan $sign. 0,1$).

2. Pada hipotesis kedua bertujuan untuk menguji pengaruh keseimbangan hidup dalam bekerja terhadap keinginan keluar karyawan. Hasil uji hipotesis regresi liner menemukan bahwa variabel keseimbangan hidup dalam bekerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan keluar karyawan ($R^2 = 0,620$, $p\text{ value} = 0,620$, dengan $sign. 0,1$).

5.2 Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa implikasi manajerial yaitu :

- Perusahaan sudah cukup menjaga keseimbangan hidup dalam bekerja para karyawannya, dan hal tersebut harus ditingkatkan, karena akan berpengaruh pada komitmen karyawan itu sendiri.
- Perusahaan harus membuat karyawan loyal dan bertahan di dalam perusahaan dengan membuat observasi lebih lanjut untuk mengetahui kebutuhan karyawan.
- Para karyawan sudah merasa kehidupan mereka cukup seimbang, namun ternyata setelah dilakukan penelitian, terdapat hasil bahwa dengan keseimbangan hidup dalam bekerja yang dirasakan karyawan, tetap terjadi adanya keinginan keluar dari perusahaan. Hal ini harus menjadi perhatian perusahaan. Dari 51 responden terdapat 50 orang generasi Y, dan 1 orang bukan generasi Y, melihat kecenderungan generasi Y untuk berpindah tempat kerja (Krisbayanto, 2013) maka perusahaan harus bisa menciptakan manajemen yang fleksibel serta keleluasan bekerja di mana dan kapan saja (Fazriyati, 2012).

- Dari kuesioner terbuka, peneliti memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk menuliskan kritik dan saran untuk membangun perusahaan menjadi lebih baik lagi dan didapatkan beberapa masukan dari karyawan, yaitu :
 - ✓ Membuat program-program khusus untuk membuat karyawan mengenal satu sama lain dan lebih mengenal perusahaannya, karena beberapa karyawan mengajukan pendapat untuk semakin mempererat rasa kekeluargaan antar karyawan dan pemilik perusahaan.
 - ✓ Menghilangkan peraturan-peraturan yang membuat karyawan tidak nyaman dan tidak membawa masalah pribadi terhadap perjalanan operasional perusahaan.
 - ✓ Karyawan merasa pihak *marketing* perusahaan kurang aktif. Perusahaan hendaknya membuat promo-promo baru dan iklan untuk menarik pelanggan, dan juga menjalin kerjasama dengan pihak-pihak luar agar perusahaan menjadi lebih dikenal.
 - ✓ Beberapa karyawan juga memberi masukan mengenai kebersihan dalam perusahaan yang belum maksimal dan harus dibenahi untuk kenyamanan bersama.
- Perusahaan harus bisa membuat karyawan bisa merasakan keseimbangan hidup dalam bekerja dengan memberikan juga setiap karyawan untuk seimbangan dalam kehidupan keluarganya dan untuk diri karyawan itu sendiri (Shaktivel & Jayakrishnan, 2012)

5.3 Keterbatasan dan Saran

Beberapa keterbatasan penelitian ini beserta saran untuk penelitian selanjutnya, yaitu :

- Penelitian hanya dilakukan pada suatu perusahaan dengan jumlah populasi responden tidak begitu besar hanya 54 orang, sehingga tidak dapat digeneralisasikan.
- Kemungkinan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini belum sesuai dengan kondisi karyawan di lokasi penelitian.
- Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan membandingkan generasi Y dengan generasi lainnya, agar dapat melihat perbedaan yang terjadi antara generasi, dan menguji dengan menambahkan variabel lain sehingga akan melihat dampak keseimbangan hidup dalam bekerja terhadap aspek lain.