

BAB V

KESIMPULAN DAN HASIL

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya *Work life balance* juga berdampak langsung terhadap kualitas dan efektivitas kinerja. Di UPTD PSDA Wilayah Sungai Cimanuk-Cisanggarung, ketika pegawai tidak mengalami kelelahan mental atau tekanan karena pekerjaan yang berlebihan, mereka lebih mampu fokus, bekerja lebih efisien.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Komitmen organisasi tidak hanya memengaruhi motivasi, tetapi juga secara langsung berdampak pada kinerja. Pegawai yang memiliki keterikatan emosional dan rasa tanggung jawab terhadap instansi seperti UPTD PSDA cenderung menunjukkan dedikasi dan kerja keras yang lebih tinggi.
3. *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Artinya *Work life balance* (keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi) juga terbukti meningkatkan motivasi kerja. Pegawai UPTD PSDA Wilayah Sungai Cimanuk-Cisanggarung yang merasa bahwa mereka punya waktu cukup untuk keluarga, istirahat, dan aktivitas personal lainnya cenderung lebih segar secara fisik dan mental saat bekerja
4. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja. Artinya Komitmen organisasi yang tinggi, seperti loyalitas terhadap instansi, rasa memiliki terhadap tugas, serta dukungan dari pimpinan, terbukti meningkatkan motivasi kerja pegawai. Di UPTD PSDA Wilayah Sungai Cimanuk-Cisanggarung, ketika pegawai merasa dihargai, diberi kepercayaan, dan melihat adanya arah yang jelas dari

organisasi, mereka menjadi lebih termotivasi untuk memberikan performa terbaik.

5. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini Motivasi kerja yang tinggi mendorong peningkatan kinerja karyawan. Di lingkungan UPTD PSDA Wilayah Sungai Cimanuk-Cisanggarung, pegawai yang memiliki motivasi kerja karena merasa pekerjaannya bermakna atau adanya tujuan profesional maupun motivasi kerja seperti insentif atau pengakuan, akan menunjukkan hasil kerja yang lebih baik, lebih tepat waktu, dan lebih berkualitas.
6. *Work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Artinya, meskipun karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal tersebut tidak secara langsung maupun tidak langsung meningkatkan motivasi kerja maupun kinerja mereka.
7. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Meskipun motivasi kerja tidak terbukti sebagai variabel mediasi. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi terhadap karyawannya, maka motivasi kerja karyawan cenderung meningkat, dan peningkatan motivasi tersebut secara tidak langsung turut mendorong peningkatan kinerja.

5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh *work life balance* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi (survei pada karyawan UPTD PSDA wilayah sungai cimanuk-cisanggarung), maka penulis akan mengajukan beberapa saran sebagai berikut.

5.2.1 Saran Praktis

- a. Bagi Perusahaan Berdasarkan hasil angket untuk variabel *work life balance*, sebagian besar karyawan UPTD PSDA Wilayah Sungai Cimanuk Cisanggarung memiliki penilaian rendah terhadap indikator kehidupan pribadi yang tidak mengganggu pekerjaan. Dalam hal ini,

organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan fleksibilitas dalam jam kerja atau menyediakan program kesejahteraan yang mendukung karyawan dalam mengelola waktu mereka. Dengan demikian, karyawan dapat merasa lebih nyaman dan tidak terbebani oleh pekerjaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

- b. Berdasarkan hasil angket untuk variabel komitmen organisasi, penilaian terendah ditemukan pada indikator *continuance commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mungkin merasa terpaksa untuk tetap bekerja di organisasi karena faktor-faktor tertentu, seperti ketidakpastian di pasar kerja. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, manajemen perlu menciptakan iklim kerja yang positif dan memberikan insentif yang menarik bagi karyawan. Program pengembangan karir dan pelatihan yang berkelanjutan juga dapat membantu karyawan merasa lebih terikat dengan organisasi, sehingga meningkatkan komitmen mereka untuk berkontribusi secara maksimal.
- c. Berdasarkan hasil angket untuk variabel motivasi kerja, penilaian terendah terdapat pada indikator kebutuhan akan penghargaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang dihargai atas kontribusi mereka, yang dapat mengurangi motivasi untuk bekerja dengan baik. Untuk meningkatkan motivasi kerja, organisasi perlu menerapkan sistem penghargaan yang adil dan transparan. Pengakuan atas prestasi karyawan, baik melalui penghargaan formal maupun informal, dapat meningkatkan rasa dihargai dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih baik. Selain itu, memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung perkembangan karir karyawan juga dapat meningkatkan motivasi mereka.

- d. Berdasarkan hasil angket untuk variabel kinerja karyawan, penilaian terendah terdapat pada indikator kuantitas. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mungkin tidak mencapai target kinerja yang diharapkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu menetapkan target yang realistis dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk mencapainya. Selain itu, menciptakan suasana kerja yang positif dan memberikan penghargaan atas pencapaian dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

5.2.2 Saran Akademis

1. Dapat menambah jumlah item pertanyaan pada kuisioner yang bermaksud untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.
2. Memaksimalkan hasil jawaban dari responden dan menambah jumlah responden yang sesuai dengan analisis yang akan digunakan Karena penelitian ini sampelnya masih sangat terbatas untuk analisis SEM AMOS dengan 160 responden.
3. Masih terdapat keterbatasan dari sisi metodologi maupun hasil yang diperoleh dari penelitian ini