

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *Work-life Balance* dengan Komitmen Organisasi pada karyawan wanita PT. Mataram Tunggal Garment Yogyakarta. Diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) *Work-life Balance* dengan Komitmen Organisasi sebesar 0,426 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Hal ini menunjukkan bahwa *Work-life Balance* memiliki sumbangan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan wanita PT. Mataram Tunggal Garment Yogyakarta. Semakin tinggi *Work-life Balance* maka semakin tinggi tingkat Komitmen Organisasi yang dimiliki karyawan, sebaliknya semakin rendah *Work-life Balance* maka semakin rendah tingkat Komitmen Organisasi yang dimiliki karyawan.

Melalui hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan wanita PT. Mataram Tunggal Garment Yogyakarta memiliki Komitmen Organisasi sedang yaitu sebanyak 90 orang (100%). Sedangkan *Work-life Balance* pada PT. Mataram Tunggal Garment Yogyakarta memiliki skor dalam kategori sedang yakni sebanyak 90 orang (100%). Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel *Work-life Balance* adalah sebesar 18,2% terhadap Komitmen Organisasi dan sisanya 81,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor personal yang meliputi(

umur,gender,pendidikan,pengalama kerja dan kepribadian),faktor karakteristik karyawan meliputi ( tantangan,konflik peran,dan tingkat kesulitan pekerjaan), faktor karakteristik ( struktur organisasi,bentuk organisasi dan kehadiran serikat pekerja) dan pengalaman kerja.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

### **1. Karyawan wanita PT. Mataram Tunggal Garment Yogyakarta**

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadi pengetahuan baru bagi karyawan wanita dan dapat menyadari pentingnya komitmen organisasi. Adapun salah satu usaha yang perlu dilakukan agar komitmen organisasi tetap tinggi dengan menjaga keseimbangan work life balance sehingga dapat dengan mudah tercapainya komitmen organisasi. cara agar worklife balance seimbang antara lain lebih memperhatikan diri sendiri dan keluarga ketika ada waktu luang diluar pekerjaan.

### **2. Pihak PT. Mataram Tunggal Garment Yogyakarta**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan lebih memperhatikan penyebab komitmen karyawan terhadap perusahaan serta mengerti keadaan karyawan yang kurang dalam hal ini *work life balance*. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberi perhatian kepada karyawan yang melakukan pencapaian dengan pujian atau hadiah dan selalu mengevaluasi jika ada karyawan yang terlihat kurang produktif.

### **3. Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama dapat memilih faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi. Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi

Komitmen Organisasi seperti faktor pengalaman kerja, karakteristik pekerjaan, karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga dan banyak lainnya. Penelitian ini memiliki kelemahan yaitu hanya memiliki dua variabel, untuk Komitmen Organisasi sebaiknya dilihat dari berbagai sisi atau variabel sehingga mengetahui lebih dalam penyebab karyawan tidak komitmen pada organisasi. Selain itu di dalam pelaksanaan penelitian agar dapat memperhatikan waktu pelaksanaan dan situasi lapangan yang tepat dalam menyebarkan skala kepada subjek penelitian, sehingga subjek dapat mengisi skala dengan tenang serta nyaman dan subjek tidak merasa terganggu.