

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. *Work Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Afektif (Y) dengan koefisien 0.930 dan Sig. 0.000. Hal ini berarti semakin baik keseimbangan kerja-kehidupan yang dirasakan karyawan, semakin tinggi komitmen afektif mereka terhadap organisasi.
2. *Person Job Fit* (X2) memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi Afektif (Y) dengan koefisien 0.147 dan Sig. 0.340. Ini menunjukkan bahwa kecocokan individu dengan pekerjaan tidak selalu berhubungan langsung dengan peningkatan komitmen afektif.
3. Kondisi Kerja (X3) memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi Afektif (Y) dengan koefisien -0.222 dan Sig. 0.163. Artinya, kondisi kerja yang baik saja belum tentu meningkatkan komitmen afektif karyawan.
4. Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1), *Person Job Fit* (X2), dan Kondisi Kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi Afektif (Y), dengan nilai $F = 13.461$ dan signifikansi $0.000 (< 0.05)$. Ini menunjukkan

bahwa, jika ketiga variabel independen secara simultan mengalami peningkatan, maka komitmen organisasi afektif mengalami kenaikan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Bagi perusahaan/manajemen, *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap Komitmen Organisasi Afektif, sehingga perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, seperti fleksibilitas jam kerja, kebijakan cuti yang lebih baik, serta program kesejahteraan karyawan. Meskipun *person job fit* tidak berpengaruh signifikan secara parsial, namun tetap penting dalam menciptakan kenyamanan kerja. Perusahaan dapat meningkatkan kecocokan pekerjaan dengan individu melalui proses rekrutmen yang lebih selektif serta program pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Dan meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Afektif, perusahaan tetap perlu memastikan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan fasilitas kantor, pengelolaan stres kerja, serta pemberian insentif yang sesuai.

2. Peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan variabel lebih banyak, sampel yang lebih banyak serta cakupan tempat penelitian yang lebih luas untuk menguji keandalan dari setiap hipotesis yang sudah diajukan serta harapan hasil penelitian yang semaksimal akurat dan aplikatif.