

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab IV dengan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*), dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Keseimbangan Pekerjaan dan Kehidupan Islami (*Islamic Work-Life Balance*) merupakan variabel dengan indikator-indikator baru. Sebagai variabel baru, Keseimbangan Pekerjaan dan Kehidupan Islami dalam penelitian ini ditemukan memiliki multidimensi yang terdiri 2 (dua) faktor, yakni faktor Keseimbangan Kerja dan Pribadi secara Islami (*Islamic Personality-Work Balance*) dan Faktor Keseimbangan Kerja dan Masyarakat secara Islami (*Islamic Ummah-Work Balance*).
2. Keseimbangan Kerja dan Pribadi secara Islami tidak berpengaruh pada Komitmen Afektif. Dengan demikian hipotesis tidak didukung.
3. Keseimbangan Kerja dan Masyarakat secara Islami tidak mempengaruhi Komitmen Afektif. Dengan demikian hipotesis tidak didukung.
4. Keseimbangan Kerja dan Pribadi secara Islami berpengaruh pada Kebanggaan Organisasional. Dengan demikian hipotesis didukung.
5. Keseimbangan Kerja dan Masyarakat secara Islami tidak berpengaruh pada Kebanggaan Organisasional. Dengan demikian hipotesis tidak didukung.

6. Kebanggaan Organisasional mempengaruhi Komitmen Afektif. Dengan demikian hipotesis didukung.
7. Kebanggaan Organisasional mempengaruhi Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis didukung.
8. Keseimbangan Kerja dan Pribadi secara Islami mempengaruhi Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis didukung.
9. Keseimbangan Kerja dan Masyarakat secara Islami mempengaruhi Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis didukung.
10. Kebanggaan Organisasional memediasi Keseimbangan Kerja dan Pribadi secara Islami pada Komitmen Afektif. Dengan demikian hipotesis didukung. Berdasarkan tipenya, mediasi ini merupakan mediasi sempurna.
11. Kebanggaan Organisasional tidak mampu memediasi Keseimbangan Kerja dan Masyarakat secara Islami pada Komitmen Afektif. Dengan demikian hipotesis tidak didukung.
12. Kebanggaan Organisasional memediasi Keseimbangan Kerja dan Pribadi secara Islami pada Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis didukung. Berdasarkan tipenya, mediasi ini merupakan mediasi sebagian.
13. Kebanggaan Organisasional tidak mampu memediasi Keseimbangan Kerja dan Masyarakat secara Islami pada Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis tidak didukung.

5.2. Implikasi Penelitian

Studi ini diharapkan memberikan implikasi baik secara teoritis maupun praktis.

1. Implikasi Teoritis

- a. Munculnya variabel baru Keseimbangan Pekerjaan dan Kehidupan Islami (*Islamic Work-Life Balance*) yang memiliki multidimensi yang terdiri 2 (dua) faktor, yakni faktor Keseimbangan Kerja dan Pribadi secara Islami dan Faktor Keseimbangan Kerja dan Masyarakat secara Islami.
- b. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi Teori Pertukaran Sosial, di mana Keseimbangan Kerja dan Pribadi secara Islami berpengaruh pada Kebanggaan Organisasional dan juga Kepuasan Kerja. Sementara itu Keseimbangan Kerja dan Pribadi secara Islami tidak berpengaruh pada Komitmen Afektif.
- c. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kebanggaan Organisasional memediasi pengaruh Keseimbangan Pekerjaan dan Kehidupan Islami. Implikasinya, Kebanggaan Organisasional sebagai variabel mediator mendukung teori Pertukaran Sosial yang digunakan dalam penelitian ini.
- d. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi teori Pertukaran Sosial di mana ketika para dosen merasa dapat menyeimbangkan urusan pekerjaan sebagai dosen dengan urusan pribadinya, maka mereka akan merespon dengan bangga terhadap organisasi tempat mereka bertugas.

Kebanggaan (*Organizational Pride*) tersebut pada gilirannya akan meningkatkan Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif.

2. Implikasi Praktis

- a. Keseimbangan Kerja dan Pribadi secara Islami dapat digunakan untuk meningkatkan Kebanggaan Organisasional.
- b. Keseimbangan Kerja dan Pribadi secara Islami dan Keseimbangan Kerja dan Masyarakat secara Islami dapat digunakan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja dosen.
- c. Kebanggaan Organisasional dapat digunakan untuk meningkatkan Komitmen Afektif di kalangan dosen.
- d. Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja hanya dapat ditingkatkan dengan Keseimbangan Kerja dan Pribadi secara Islami jika melalui Kebanggaan Organisasional.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Keseimbangan Kerja dan Pribadi secara Islami lebih diprioritaskan dibandingkan dengan Keseimbangan Kerja dan Masyarakat secara Islami dalam meningkatkan Kepuasan Kerja dosen.
2. Perlu diteliti pengaruh Komitmen Afektif pada Kepuasan Kerja, dan sebaliknya Kepuasan Kerja pada Komitmen Afektif.

3. Penelitian selanjutnya tentang Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami perlu menggunakan desain penelitian yang berbeda, misalnya pengaruhnya pada *Turnover* karyawan.
4. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan dengan penyebaran angket secara *face to face* (lebih manusiawi), agar diperoleh hasil yang lebih maksimal.
5. Penelitian selanjutnya, sebaiknya menambahkan variabel-variabel lain yang terkait dengan Keseimbangan Pekerjaan dan Kehidupan Islami. Dengan demikian pada penemuan berikutnya akan memungkinkan diketahui variabel lain yang dapat mempengaruhi maupun dipengaruhi oleh variabel tersebut. Bisa juga membandingkan antara Keseimbangan Pekerjaan dan Kehidupan Islami versi penelitian ini dengan versi lain.

5.4. Keterbatasan dan Rekomendasi

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yakni: kriteria *Goodness of fit* yang kurang menunjukkan nilai yang disarankan oleh beberapa peneliti. Keterbatasan ini diduga karena: sebagian bahasa kuesioner yang kurang dipahami oleh responden, jumlah pilihan jawaban yang terlalu banyak, jumlah angket yang terbatas, metode penyebaran angket yang kurang bagus. Khusus untuk variabel Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami yang merupakan variabel baru, belum teruji oleh para pakar yang mencukupi, sehingga dimungkinkan hasil penelitian yang kurang memadai. Keterbatasan-keterbatasan tersebut hendaknya diperbaiki pada penelitian selanjutnya, misalnya: bahasa kuesioner lebih sederhana dan mudah dimengerti, jumlah

pertanyaan yang tidak terlalu banyak, memperbanyak jumlah sampel, metode penyebaran angket yang lebih manusiawi, dan variabel baru Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami perlu diuji lagi.