

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi pada dosen dan karyawan di perguruan tinggi. Pengaruh tersebut memiliki nilai sebesar 7,9% dan terdapat 92,1% faktor lain yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5.2 Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi. Pengaruh tersebut memiliki arah positif yang berarti semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula perilaku kewargaan organisasinya. Implikasi dalam penelitian ini adalah agar dosen dan karyawan dapat menyeimbangkan antara urusan pekerjaan dan kehidupannya. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diemban dalam universitas membuat individu perlu mengembangkan keseimbangan agar urusan pekerjaan tidak mengganggu kehidupan dan begitupula sebaliknya yaitu kehidupan tidak mengganggu urusan pekerjaan. Dosen dan karyawan di perguruan tinggi diharapkan menyediakan waktu luang untuk urusan kehidupan seperti menjalani hobi, berinteraksi dengan orang lain, dan melakukan aktivitas untuk diri sendiri. Dosen dan karyawan juga diharapkan untuk mengikuti program pelatihan mengenai keterampilan yang dapat menunjang terbentuknya keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan seperti manajemen waktu, cara mengatur skala prioritas, dan lain sebagainya. Bekerja dengan tanggung jawab ganda untuk dosen sebagai pendidik dan anggota organisasi tentu bukan hal

yang mudah, tetapi apabila dosen dan karyawan mampu menyeimbangkan kedua urusan tersebut maka dosen dan karyawan diperkirakan mampu untuk bekerja melebihi standar dan optimal di perguruan tinggi.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

5.3.1 Saran untuk Dosen dan Karyawan

Saran yang dapat penulis berikan untuk dosen dan karyawan adalah agar dosen dan karyawan melatih diri masing-masing untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menyediakan waktu khusus untuk menjalani aktivitas pribadi seperti berkumpul bersama keluarga, teman, menjalani hobi, dan melakukan aktivitas lain. Dosen dan karyawan juga dapat mengikuti program pelatihan *soft skill* yang dapat melatih cara untuk menyeimbangkan urusan pekerjaan dan kehidupan. Hal tersebut diperkirakan dapat menyingkirkan rasa penat setelah bekerja dan mengembalikan tubuh dalam kondisi yang prima agar mampu bekerja dengan optimal pada hari-hari berikutnya.

5.3.2 Saran untuk Universitas

Saran yang dapat diberikan untuk universitas adalah dengan membuat suatu program khusus yang mampu meningkatkan semangat para pegawai yaitu dosen dan karyawan. Program tersebut dapat berupa program *self-improvement*, hobi, maupun hal lain yang dapat membuat para pegawai tidak terpaku terus-menerus pada urusan pekerjaan.

5.3.3 Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya adalah peneliti dapat memilih responden selain dosen dan karyawan dan juga dapat memperluas wilayah pengambilan data agar data yang diperoleh lebih kaya dan juga menambah referensi

dari variabel keseimbangan kehidupan kerja dan juga perilaku kewargaan organisasi agar informasi yang diperoleh untuk menyusun penelitian lebih lengkap dan kompleks.

