

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Tujuan umum dari penelitian yang dilakukan adalah guna menganalisis penyebab dan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dosen dan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) *Telkom University Purwokerto*. Setelah melakukan penelitian dan melakukan uji analisis, kesimpulan yang dapat diambil diantaranya adalah :

1. *Work-life balance* mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada dosen dan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) *Telkom University Purwokerto*. Indikator-indikator *WLB* memberikan dampak positif pada berbagai aspek kepuasan kerja, seperti kebijakan fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja-pribadi, serta pengembangan diri dan karir dosen dan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) *Telkom University Purwokerto*.
2. *Work-Family Conflict* tidak selalu memiliki pengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja dosen dan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) *Telkom University Purwokerto*. Hal ini disebabkan oleh karakteristik pekerjaan di sana yang lebih toleran terhadap *work-family conflict* dan didukung oleh lingkungan kerja yang *supportif*. Indikator-indikator kepuasan kerja seperti pengakuan, fleksibilitas kerja, dan hubungan baik dengan rekan kerja memainkan peran penting dalam mengurangi efek *work-family conflict*, yang menjelaskan mengapa konflik tersebut tidak berdampak negatif signifikan pada kepuasan kerja.
3. Kepuasan Pegawai berpengaruh positif terhadap Komitmen pada dosen dan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) *Telkom University Purwokerto*. Indikator-indikator kepuasan kerja seperti lingkungan fisik kerja, hubungan dengan rekan kerja, penghargaan, kompensasi, dan kebijakan fleksibilitas kerja mempunyai efek yang signifikan terhadap ketiga dimensi komitmen organisasi yaitu afektif, normatif, dan kontinuitas.

4. Kepuasan Pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja pada dosen dan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) *Telkom University Purwokerto*. Semua indikator yang terkait dengan kepuasan kerja, baik itu lingkungan fisik kerja, fasilitas, hubungan dengan kolega, maupun penghargaan yang diterima, menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan berbagai indikator kinerja yang diuji.
5. Komitmen berpengaruh positif terhadap Kinerja pada dosen dan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) *Telkom University Purwokerto*. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, baik dalam bentuk afektif, normatif, maupun berkelanjutan, memiliki hubungan positif dengan kinerja individu. Dosen dan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) yang berkomitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
6. Kepuasan pegawai memediasi hubungan antara *Work life balance* terhadap Kinerja pada dosen dan pegawai *Telkom University Purwokerto*. Ketika individu memiliki keseimbangan hidup antara pekerjaan dan wilayah pribadi, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka

B. Implikasi

Penelitian ini membawa pada implikasi teoritis maupun praktis :

1. Implikasi Teoritis
 - a. *Work-family conflict* dan kepuasan kerja, khususnya di sektor pendidikan tinggi dengan karakteristik pekerjaannya dapat mengurangi efek *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja, dan hasilnya lingkungan akademik cenderung lebih *supportif* terhadap dosen dan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) dalam mengatasi konflik tersebut.
 - b. Peran penting variabel kepuasan kerja sebagai mediator dalam model hubungan *Work life balance* dan kinerja dimana keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan

penting dalam menciptakan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja.

- c. Hasil penelitian ini mempertegas pemahaman teoritis bahwa keterikatan emosional, kewajiban moral, dan faktor ekonomi pribadi, semuanya memainkan peran dalam meningkatkan kinerja di lingkungan akademik. Temuan ini juga membuka jalan bagi penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi peran komitmen dalam konteks budaya atau industri yang berbeda.

2. Implikasi Praktis

Implikasi praktis dari penelitian ini sebagai upaya dalam menciptkan kehidupan yang lebih seimbang sehingga dapat meningkatkan kinerja dosen dan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) *Telkom University Purwokerto*:

- a. Menciptakan lingkungan kerja yang mengarah pada keseimbangan kehidupan pribadi atau keluarga dan pekerjaan seperti, menyediakan fasilitas yang ramah keluarga, misalnya tempat penitipan anak (*day care*). Ruang Istirahat yang nyaman sehingga dosen dan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) dapat merasa lebih puas dalam menjalankan peran mereka. Unit konseling bagi pegawai berkaitan dengan permasalahan apapun termasuk yang bersifat pribadi atau pekerjaan sehingga dapat membantu pegawai mengelola stresnya.
- b. Memberikan kebijakan fleksibilitas kerja dengan tetap berorientasi pada output yang memungkinkan dosen dan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) untuk menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi tanpa mengorbankan produktivitas.
- c. Memberikan kompensasi yang kompetitif sesuai dengan peran dan kontribusi pegawai. *Telkom University Purwokerto* perlu memastikan bahwa gaji dan tunjangan yang diterima dosen dan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) sebanding dengan tanggung

jawab dan kompetensi yang dimilikinya. Hal ini akan memperkuat komitmen, khususnya *Continuance Commitment* karena akan merasa bahwa manfaat yang mereka terima sulit ditemukan di tempat lain.

C. Keterbatasan dan Saran

1. Keterbatasan

- a. Fokus penelitian ini hanya pada dosen dan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) di *Telkom University Purwokerto*, yang memiliki karakteristik unik terkait dengan budaya kerja dan kebijakan institusi. Dengan demikian, hasil penelitian ini mungkin sulit untuk digeneralisasi ke institusi pendidikan tinggi lainnya dengan karakteristik yang berbeda.
- b. Sampel yang digunakan adalah dosen dan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) dengan pembatasan hanya bagi mereka yang aktif saja (tidak sedang tugas belajar). Hasilnya bisa jadi akan berbeda jika fokusnya lebih disempitkan bagi mereka yang telah berkeluarga dan memiliki anak saja, dibandingkan yang belum menikah atau belum memiliki anak, khususnya kaitannya dengan *Work Life Balance* dan *work-family conflict*.

2. Saran

a. Bagi *Telkom University Purwokerto*

1. Memberikan kebijakan fleksibilitas kerja dengan tetap berorientasi pada *output* yang memungkinkan dosen dan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) untuk menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi tanpa mengorbankan produktivitas.
2. Kesempatan pengembangan karier baik fungsional maupun structural dan pengembangan kompetensi khususnya bagi Tenaga Penunjang Akademik (TPA) dengan bentuk

dukungan yang sama dengan yang diberikan juga kepada dosen.

3. Penerapan sistem penilaian kinerja yang komprehensif guna memastikan kinerja pegawai terukur dengan baik, Sistem evaluasi tersebut sebaiknya mencakup aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dan penyelesaian tugas, efisiensi dan efektivitas pekerjaan, inisiatif dan kemampuan penyelesaian masalah, komitmen dan disiplin waktu.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan penggunaan pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*) untuk menggali lebih dalam alasan di balik hubungan antara *work-life balance*, *work-family conflict*, kepuasan kerja, komitmen dan kinerja. Wawancara atau diskusi kelompok terfokus (*focus group discussion*) dapat membantu memahami perspektif individu terkait keseimbangan kerja, kehidupan pribadi dan keluarga serta kepuasan kerja dengan lebih dalam.