

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai pengaruh motivasi kerja dan *work life balance* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan Candisari Resto Karanganyar Kebumen, dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Candisari Resto Karanganyar. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Candisari Resto Karanganyar.
2. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Candisari Resto Karanganyar. Hal ini menandakan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Candisari Resto Karanganyar.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Candisari Resto Karanganyar. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi Candisari Resto Karanganyar.

4. *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Candisari Resto Karanganyar. Hal ini menandakan bahwa *work life balance* yang dimiliki karyawan tidak mempengaruhi komitmen organisasi karyawan Candisari Resto Karanganyar.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Candisari Resto Karanganyar. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin kuat pula komitmen mereka terhadap organisasi Candisari Resto Karanganyar.
6. Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Candisari Resto Karanganyar. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja yang tinggi pada karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja yang terbentuk tersebut berperan sebagai jembatan dalam menguatkan serta membangun komitmen organisasi karyawan Candisari Resto Karanganyar.
7. Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Candisari Resto Karanganyar. Hal ini menandakan bahwa meskipun *work life balance* tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, namun *work life balance* yang baik terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu, sehingga pada akhirnya memperkuat keterikatan

emosional dan loyalitas karyawan terhadap organisasi Candisari Resto Karanganyar.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, hanya terbatas pada motivasi kerja, *work life balance*, dan kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Candisari Resto Karanganyar Kebumen sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh perusahaan atau organisasi lainnya. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih representatif.
3. Keterbatasan waktu sehingga dapat menyebabkan jumlah responden yang diteliti terbatas dalam mengisi kuesioner pada periode penelitian berlangsung. Selain itu, adanya keterbatasan peneliti dengan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

5.3. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian dapat memberikan kontribusi implikasi praktis dan implikasi teoritis.

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Oleh karena itu, pihak manajemen Candisari Resto Karanganyar perlu terus memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan, baik berupa insentif finansial maupun pengakuan non-finansial. Selain itu, manajemen perlu melibatkan karyawan secara aktif dalam pengambilan keputusan operasional serta memberikan kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan dan pendidikan. Program-program penghargaan yang sempat terhenti pasca pandemi, seperti beasiswa dan bonus prestasi, sebaiknya segera diaktifkan kembali agar karyawan

merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi diharapkan kepuasan kerja karyawan Candisari Resto Karanganyar terus meningkat.

2. Berdasarkan hasil penelitian, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menandakan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Oleh karena itu, pihak manajemen Candisari Resto Karanganyar perlu memberikan perhatian lebih terhadap pengaturan jadwal kerja yang proporsional dan akomodatif. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan mengatur sistem shift yang lebih fleksibel, terutama pada periode puncak kunjungan seperti akhir pekan dan musim liburan, serta memastikan karyawan mendapatkan waktu istirahat yang memadai. Manajemen juga perlu memberikan dukungan kepada karyawan yang memiliki tanggung jawab keluarga, sehingga mereka tidak terpaksa mengorbankan kehidupan pribadi demi memenuhi tuntutan pekerjaan. Dengan adanya *work life balance* yang baik diharapkan kepuasan kerja karyawan Candisari Resto Karanganyar terus meningkat.
3. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin kuat pula komitmen mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu, pihak

manajemen Candisari Resto Karanganyar perlu memastikan bahwa dorongan dan semangat kerja karyawan senantiasa terjaga dengan baik. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan tantangan dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan karyawan, serta membuka peluang karir yang jelas bagi karyawan yang berprestasi. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi diharapkan komitmen organisasi karyawan Candisari Resto Karanganyar semakin kuat dan berkelanjutan.

4. Berdasarkan hasil penelitian, *work life balance* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi. Hal ini menandakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja saja tidak cukup untuk secara langsung mendorong komitmen karyawan terhadap organisasi tanpa melalui kepuasan kerja terlebih dahulu. Walaupun demikian, pihak manajemen Candisari Resto Karanganyar tetap perlu memperhatikan *work life balance* karyawan karena terbukti berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Dengan terus menjaga keseimbangan kehidupan kerja karyawan diharapkan kepuasan kerja yang terbentuk pada akhirnya akan memperkuat komitmen organisasi karyawan Candisari Resto Karanganyar.
5. Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menandakan

bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin kuat pula komitmen mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu, pihak manajemen Candisari Resto Karanganyar perlu terus berupaya menciptakan kondisi kerja yang nyaman, memberikan penghargaan yang adil, serta memenuhi harapan-harapan karyawan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan memperhatikan kepuasan terhadap gaji, kesempatan promosi, hubungan dengan pimpinan, maupun hubungan antar rekan kerja. Dengan terjaganya kepuasan kerja diharapkan komitmen organisasi karyawan Candisari Resto Karanganyar semakin meningkat dan tingkat pergantian karyawan dapat diminimalkan.

6. Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan terlebih dahulu membentuk kepuasan kerja, dan kepuasan kerja tersebut pada akhirnya memperkuat komitmen organisasi karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen Candisari Resto Karanganyar perlu membangun strategi yang secara bersamaan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan agar komitmen organisasi yang tercipta semakin optimal. Dengan terjaganya motivasi kerja dan kepuasan kerja secara beriringan diharapkan komitmen organisasi karyawan Candisari Resto Karanganyar semakin kokoh.

7. Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi. Hal ini menandakan bahwa meskipun *work life balance* tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, namun melalui kepuasan kerja sebagai jembatan, *work life balance* yang baik terbukti mampu memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, pihak manajemen Candisari Resto Karanganyar perlu memastikan bahwa program-program yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan senantiasa berjalan dengan baik sehingga kepuasan kerja yang terbentuk dapat mendorong loyalitas dan keterikatan emosional karyawan yang lebih kuat. Dengan terjaganya *work life balance* dan kepuasan kerja secara beriringan diharapkan komitmen organisasi karyawan Candisari Resto Karanganyar terus meningkat secara berkelanjutan.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan di atas maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi teoritis sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Candisari Resto Karanganyar. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Hasil

penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zahra dan Wijaya (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Restoran The White Clover Resto & Dine.

2. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Candisari Resto Karanganyar. Hal ini menandakan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rampil et al. (2024) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sutanraja Amurang.
3. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Candisari Resto Karanganyar. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhudiana Risfanda (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.

4. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, *work life balance* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi karyawan Candisari Resto Karanganyar. Hal ini menandakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak secara otomatis mendorong terbentuknya komitmen organisasi tanpa melalui mediasi variabel lain. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dihaq et al. (2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada perawat RSUD Generasi Y. Perbedaan hasil ini kemungkinan disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden dan lingkungan kerja antara karyawan restoran dengan tenaga medis. Selain itu penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rene & Wahyuni, 2018 yang menyatakan bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini disebabkan karena adanya karyawan yang lebih mengutamakan WLB untuk kepuasan kerja jangka pendek mereka daripada sebagai pendorong loyalitas/ikatan jangka panjang dengan perusahaan.
5. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Candisari Resto Karanganyar. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin kuat pula komitmen mereka terhadap

organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Surya dan Riana (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan Hotel Non-Bintang generasi milenial.

6. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Candisari Resto Karanganyar secara signifikan. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan terlebih dahulu membentuk kepuasan kerja, dan kepuasan kerja tersebut pada akhirnya memperkuat komitmen organisasi karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardhani et al. (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja, di mana apabila motivasi kerja karyawan tinggi maka tingkat kepuasan kerja akan tinggi, dan ketika kepuasan kerja tinggi maka komitmen organisasional pun meningkat.
7. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi karyawan Candisari Resto Karanganyar secara signifikan. Hal ini menandakan bahwa meskipun *work life balance* tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi,

namun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, *work life balance* yang baik terbukti mampu memperkuat keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasan et al. (2021) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai mediasi penuh.

