

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan melakukan berbagai tahapan pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini mengenai pengaruh pengembangan karir dan *work-life balance* terhadap komitmen organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok, peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok. Besaran pengaruh yang signifikan tersebut sebesar 83,4% dan sisanya 16,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam variabel pada penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *work-life balance* terhadap komitmen organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok. Besaran pengaruh yang signifikan tersebut sebesar 15,1% dan sisanya 84,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam variabel pada penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengembangan karir dan *work-life balance* terhadap komitmen organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok. Besaran pengaruh yang signifikan tersebut sebesar 84,7% dan sisanya 15,3%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam variabel pada penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh mengenai pengaruh pengembangan karir dan *work-life balance* terhadap komitmen organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok, peneliti merekomendasikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan masukan maupun evaluasi di kemudian hari. Adapun peneliti membaginya ke dalam 2 (dua) jenis saran, sebagai berikut:

5.2.1 Saran Teoritis

Dalam penelitian ini mengenai pengaruh pengembangan karir dan *work-life balance* terhadap komitmen organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok masih memiliki keterbatasan penelitian yang meliputi pada variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini belum mewakili seluruh faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Oleh sebab itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan memperluas lingkup penelitian yang menggunakan variabel-variabel lain di luar pengembangan karir dan *work-life balance* untuk menunjukkan hal lain yang turut mempengaruhi tingkat komitmen organisasi.

5.2.2 Saran Praktis

Secara keseluruhan hasil penelitian menyatakan bahwa pengembangan karir dan *work-life balance* mempunyai pengaruh yang baik terhadap komitmen organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok, namun masih terdapat beberapa dimensi penilaian dalam penelitian ini yang memiliki nilai terendah yaitu, terkait pada dimensi pengembangan diri, dimensi *work interference with family* (WIF), dan dimensi kemampuan keterampilan. Oleh karena itu, peneliti dapat memberikan saran-saran kepada pihak-pihak terkait di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok sebagai berikut:

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok diharapkan dapat meningkatkan pengembangan diri pegawai dengan merancang program yang memfokuskan pada penguatan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan yang dimiliki oleh para pegawai. Selain itu diharapkan pula mengadakan berbagai seminar, diskusi, atau workshop yang dapat membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai.
2. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok diharapkan dapat membantu pegawai dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan menerapkan waktu kerja yang lebih fleksibel. Selain itu diharapkan pula menciptakan suasana di tempat kerja yang menghormati

kehidupan pribadi para pegawai dan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih efisien tanpa merasa terbebani.

3. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan

mengutamakan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan memastikan kesesuaian antara kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Saran ini mencakup penyediaan pelatihan yang relevan dan berkelanjutan serta evaluasi rutin terhadap kesesuaian kemampuan dan tuntutan pekerjaan.

