

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menguji dan menganalisis data hasil penelitian mengenai “pengaruh kualitas kehidupan kerja, dan *job embeddedness* terhadap komitmen organisasi PT. XYZ”, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi pengaruh kualitas kehidupan kerja, dan *job embeddedness* terhadap komitmen organisasi PT. XYZ, dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis deskriptif adalah:
 - a. Komitmen organisasi pada PT. XYZ tergolong dalam kategori rendah. Hal ini ditunjukkan oleh pengaruh terbesar yaitu dari komitmen berkelanjutan yang rendah, terukur oleh pengorbanan pribadi dan kerugian *financial*. Pengaruh besar lainnya berasal dari komitmen afektif yang rendah, terukur oleh keterikatan emosional yang rendah dan perasaan bangga yang rendah.
 - b. Kualitas kehidupan kerja pada PT. XYZ tergolong dalam kategori buruk. Hal ini ditunjukkan oleh pengaruh terbesar yaitu dari kompensasi yang tidak memadai dan tidak adil, terukur oleh gaji yang buruk dan tunjangan/bonus yang rendah. Pengaruh besar lainnya berasal dari kondisi kerja yang aman dan sehat yang buruk, terukur oleh tingginya beban kerja dan buruknya peralatan yang digunakan.

c. *Job embeddedness* yang dimiliki karyawan pada PT. XYZ tergolong rendah.

Hal ini ditunjukkan oleh pengaruh terbesar yaitu dari *sacrifice to community* yang rendah, terukur oleh keamanan tempat tinggal dan perasaan saling peduli dengan komunitas yang rendah. Pengaruh besar lainnya berasal dari *links to organization* yang rendah, terukur oleh rendahnya hubungan dengan rekan kerja dan rendahnya hubungan dengan kelompok kerja.

2. Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT. XYZ, yang artinya jika kualitas kehidupan kerja baik maka komitmen organisasi tinggi, begitupun sebaliknya. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,777 > t_{tabel}$ 1,664. Dan nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$. Dan berdasarkan hasil dari koefisien korelasi dan analisis regresi, hasil persentase pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 44,9%.
3. *Job embeddedness* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT. XYZ, yang artinya jika *job embeddedness* karyawan tinggi, maka tingkat komitmen organisasi karyawan tinggi, begitupun sebaliknya. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,668 > t_{tabel}$ 1,664. Dan nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$. Dan berdasarkan hasil dari koefisien korelasi dan analisis regresi, hasil persentase pengaruh *job embeddedness* terhadap komitmen organisasi sebesar 42,9%.
4. Kualitas kehidupan kerja dan *job embeddedness* secara bersama-sama memiliki pengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT. XYZ. Hal ini

dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar $38,626 > F_{tabel} 3,11$. Dan nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$. Lalu berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2), komitmen organisasi dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja dan *job embeddedness* sebesar 48,8%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

A. Saran untuk peneliti selanjutnya:

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel independen (bebas) lain yang mendukung variabel komitmen organisasi, antara lain gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi dan beban kerja.
- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek peneliti yang berbeda dengan variabel yang sama, atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama.

B. Saran untuk organisasi:

- a. Untuk variabel komitmen organisasi, saran yang dapat diberikan dalam komitmen berkelanjutan adalah organisasi harus lebih memperhatikan karyawannya dengan cara pendekatan terhadap individu sehingga memunculkan rasa kekeluargaan dan rasa memiliki antara karyawan dan organisasi, seperti memberikan kegiatan atau aktivitas *morning briefing* dan lain-lain terhadap karyawan dan ditanamkannya nilai-nilai organisasi. Lalu

dalam komitmen afektif, organisasi juga harus meningkatkan perasaan bangga karyawan terhadap organisasi, agar karyawan tetap ingin berada didalam organisasi, dengan cara memotivasi karyawan, memberikan arahan dan tujuan yang baik serta komunikasi yang baik antar karyawan dan organisasi.

- b. Untuk variabel kualitas kehidupan kerja dalam kompensasi yang memadai dan adil, organisasi harus memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan mereka, jika mendapat pekerjaan yang sulit atau berat, organisasi diharapkan memberikan gaji yang memadai serta bonus yang sesuai dengan pekerjaannya. Lalu dalam kondisi kerja yang aman dan sehat, diharapkan organisasi harus mendukung karyawan dengan menyediakan sumberdaya yang dibutuhkan karyawan seperti alat-alat yang membantu dalam bekerja, memberikan kebebasan karyawan dalam berpendapat sekaligus kebebasan dalam menentukan penyelesaian pekerjaan. Dan memberikan waktu yang cukup untuk bekerja dan beristirahat bagi karyawan.
- c. Untuk variabel *job embeddedness* dalam *sacrifice to community*, diharapkan karyawan memiliki tempat tinggal yang aman. Lalu dalam *links to organization*, organisasi dapat memingkatkannya dengan cara meningkatkan hubungan karyawan dengan karyawan, meningkatkan kenyamanan lingkungan organisasi, dan mengadakan *gathering* untuk meningkatkan hubungan antar kelompok dalam organisasi.