

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah melaksanakan penelitian dengan menguji dan menganalisis data hasil penelitian mengenai variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel independent berupa variabel efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja terhadap variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel dependent berupa variabel komitmen organisasi pada Perusahaan ‘X’, maka Peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi dari variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel independent berupa variabel efikasi diri, kualitas kehidupan kerja dan variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel dependent berupa variabel komitmen organisasi Perusahaan “X” dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a. variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel independent berupa variabel Efikasi diri yang dimiliki karyawan di perusahaan “X” tergolong rendah. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki peran untuk memberikan dorongan bagi para karyawannya agar dapat memperkuat keyakinan yang ada pada diri karyawan tersebut. Dalam penelitian ini, efikasi diri yang rendah dapat dilihat dari rendahnya keyakinan karyawan dalam mencapai target pekerjaannya dan karyawan tidak mampu untuk belajar dari pengalaman hidup termasuk kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan demi mencapai kesuksesannya, sehingga efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan tergolong rendah.
 - b. variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel independent berupa variabel Kualitas kehidupan kerja pada Perusahaan “X” tergolong rendah. Dalam hal ini perusahaan harus lebih memperhatikan aspek-aspek vital yang berkaitan langsung dengan penghargaan kepada karyawan dengan lingkungan kerjanya dan membangun iklim kerja yang baik dengan menciptakan program perbaikan kualitas kehidupan kerja dengan

memperhatikan partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja dan kompensasi. Dalam penelitian ini, kualitas kehidupan kerja yang rendah dapat dilihat dari rendahnya kesempatan promosi jabatan yang didapatkan oleh karyawan dan rendahnya kesempatan karyawan mengikuti kegiatan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan diri, sehingga kualitas kehidupan kerja pada perusahaan "X" tergolong rendah.

- c. variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel dependent berupa variabel Komitmen organisasi pada Perusahaan "X" tergolong rendah. Dalam penelitian ini, komitmen organisasi yang rendah ini dapat dilihat dari rendahnya ikatan secara emosional yang dimiliki karyawan dengan perusahaan, karyawan yang tidak memilih untuk menetap di perusahaan karena benefit yang didapatnya dan rendahnya keinginan karyawan untuk menghabiskan sisa karirnya di perusahaan.
2. variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel independent berupa variabel Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel dependent berupa variabel komitmen organisasi pada karyawan Perusahaan "X". Artinya, ketika efikasi diri yang dimiliki karyawan tinggi, maka komitmen organisasi yang dimiliki para karyawan pun akan meningkat.
3. variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel independent berupa variabel Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel dependent berupa variabel komitmen organisasi perusahaan "X". Artinya, ketika kualitas kehidupan kerja di perusahaan meningkat, maka komitmen organisasi yang dihasilkan akan meningkat. Hal sebaliknya juga berlaku jika kualitas kehidupan kerja mengalami penurunan, maka komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan juga rendah.
4. Model penelitian variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel independent berupa variabel efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel yang digunakan oleh

peneliti sebagai variabel dependent berupa variabel komitmen organisasi Perusahaan “X”

5.2 Implikasi dan Saran

1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, oleh itu didapatkan beberapa implikasi teoritis yang akan menambahkan dan mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel independent berupa variabel efikasi diri memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel dependent berupa variabel komitmen organisasi. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yaitu oleh Agarwal & Mishra (2016), Zeb & Nawas (2016), Maria, *et al* (2021) dan Subagyo (2019). Dimana pada penelitian tersebut menyimpulkan bahwa semakin rendahnya variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel independent berupa variabel efikasi diri yang dimiliki karyawan maka akan berpengaruh terhadap menurunnya komitmen organisasi yang dimiliki.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel independent berupa variabel kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel dependent berupa variabel komitmen organisasi. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yaitu oleh Hashempour, *et al* (2018), Adikoeswanto, *et al* (2020), Anggraini (2019) dan Eren & Hisar (2016). Dimana pada penelitian tersebut menyimpulkan bahwa semakin rendahnya variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel independent berupa variabel kualitas kehidupan kerja pada perusahaan maka akan berpengaruh terhadap menurunnya variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai

variabel dependent berupa variabel komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

2. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian maka didapatkan beberapa implikasi praktis yang dapat dipertimbangkan oleh Perusahaan “X”, yaitu:

- a. Pada variabel efikasi diri, indikator dengan jumlah persentase tertinggi jawaban setuju dan sangat setuju adalah indikator “pantang menyerah” pada dimensi *level* yaitu pada pernyataan (Saya pantang menyerah dalam menghadapi kesulitan ketika menyelesaikan pekerjaan) dengan jumlah persentase sebesar 44,2%. Hal ini menandakan sebanyak 44,2% karyawan pada perusahaan “X” memiliki kepercayaan untuk tidak menyerah saat menghadapi tantangan-tantangan yang muncul pada pekerjaannya. Dengan ini perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan sikap pantang menyerah serta kegigihan yang dimiliki karyawan ini dengan memberikan dukungan baik secara moral dan juga material.
- b. Pada variabel kualitas kehidupan kerja, indikator dengan jumlah persentase tertinggi jawaban setuju dan sangat setuju adalah indikator “tunjangan cuti” pada dimensi gaji dan tunjangan yaitu pada pernyataan (Perusahaan memberikan manfaat kepada saya berupa tunjangan cuti) dengan jumlah persentase sebesar 16,8%. Hal ini menandakan sebanyak 16,8% karyawan pada perusahaan “X” menganggap perusahaan sudah memberikan manfaat berupa tunjangan cuti. Dengan ini perusahaan tetap perlu meningkatkan dan lebih memperhatikan karyawannya dengan memberikan tunjangan yang seharusnya diterima termasuk tunjangan cuti ini sehingga kualitas kehidupan kerja pada perusahaan “X” terus meningkat.
- c. Pada variabel komitmen organisasi, indikator dengan jumlah persentase tertinggi jawaban setuju dan sangat setuju adalah indikator “bertahan karena kebutuhan gaji” pada dimensi komitmen keberlanjutan yaitu pada pernyataan (Saya memilih untuk bertahan di perusahaan ini karena gaji

yang diterima) dengan jumlah persentase sebesar 29,2%. Hal ini menandakan sebanyak 29,2% karyawan pada perusahaan “X” memilih menetap dan bertahan sebagai karyawannya karena adanya kebutuhan gaji yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Dengan ini perusahaan perlu terus meningkatkan dan lebih memperhatikan kebijakan terkait gaji yang diberikan karyawan sudah mencukupi standar kebutuhan hidup karyawannya sehingga hal ini akan lebih meningkatkan komitmen organisasi perusahaan “X”.

3. Saran

Berdasarkan penelitian ini, Peneliti setelahnya memiliki beberapa saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

- a. Dalam upaya memperkuat variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel independent berupa variabel efikasi diri maka perusahaan perlu memberikan perhatian kepada karyawannya dengan memberikan pelatihan serta perusahaan harus jelas dalam memberikan arahan terkait pekerjaan agar meningkatkan kepercayaan diri dari karyawannya agar dapat mengatasi permasalahannya ketika harus dihadapi dengan pekerjaan yang sulit, perusahaan dapat memberikan motivasi serta juga menyiapkan *rewards* atau penghargaan yang didapat oleh karyawan jika berhasil mencapai dan melebihi target pekerjaannya sehingga dengan hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan untuk mencapai targetnya dan perusahaan juga perlu membangun pendekatan dengan karyawan dengan membuat sarana konsultasi dengan karyawan untuk mencari solusi dalam memperbaiki kesalahan yang dilakukannya.
- b. Dalam upaya memperbaiki variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel independent berupa variabel kualitas kehidupan kerja maka perusahaan perlu memperhatikan dan membuka program kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri mereka dengan mempersiapkan promosi jabatan yang adil dan juga obyektif, memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk menjalankan

tanggung jawabnya dan memiliki ruangnya sendiri ketika menjalankan pekerjaannya, memperhatikan terkait dengan kondisi ruangan kerja karyawannya dan jika diperlukan untuk memasang AC dan membuat sirkulasi udara yang baik di dalam ruang kerja untuk meningkatkan kenyamanan keryawan ketika bekerja dan memperhatikan kebijakan terkait gaji yang diberikan karyawan sudah mencukupi standar kebutuhan hidup karyawannya dan juga sesuai dengan standar serta peraturan yang berlaku terkait dengan gaji yang harus diterima oleh karyawan sehingga dengan ini kualitas kehidupan kerja pada perusahaan semakin membaik.

- c. Dalam upaya memperkuat variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel dependent berupa variabel komitmen organisasi maka perusahaan perlu meningkatkan suatu hubungan yang erat yang dapat dilakukan dengan karyawan yang dapat dibangun dengan menguatkan komunikasi yang ada di dalam perusahaan dan juga mengadakan kegiatan outbound atau acara yang dibuat oleh kantor setiap bulan karyawan diluar kegiatan kerja untuk tujuan dalam pengembangan teamwork serta penguatan ikatan yang terjalin pada perusahaan dengan karyawan, meningkatkan aspek pada penghargaan terhadap karyawannya termasuk dengan benefit-benefit yang wajib diterima oleh karyawan seperti gaji yang sesuai dengan standar yang berlaku, bonus insentif sebagai bentuk penghargaan pencapaian kinerja karyawan, fasilitas kerja yang layak dan mendukung program kerja karyawan serta tunjangan seperti asuransi jiwa dan asuransi kesehatan serta perusahaan perlu memperhatikan dengan *engagement* lebih lanjut karyawan di dalam kegiatan perusahaan, hal ini bertujuan untuk menguatkan perasaan bahwa karyawan telah menjadi bagian dari organisasi. Perusahaan juga harus melakukan peningkatan apresiasi terhadap sikap kerja karyawan dengan menerapkan program *reward and recognition* hingga akhirnya hal ini dapat meningkatkan nilai-nilai yang ada dari perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, memiliki beberapa keterbatasan serta kekurangan yang di temukan selama periode melakukan penelitian, keterbatasan terdiri dari sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilaksanakan saat pandemi Covid-19, sehingga pada saat tahap pengumpulan data menjadi terhambat karena adanya kebijakan yang dikeluarkan perusahaan untuk membatasi pihak yang datang ke kantor.
2. Dalam penelitian ini kuesioner dijadikan sebagai instrumen untuk mengumpulkan data yang selanjutnya dilakukan pengolahan sehingga hal ini dapat menyebabkan jawaban yang diterima bias dan tidak memperlihatkan kenyataan faktual yang terjadi di lapangan.

5.4 Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

Dilihat dari kesimpulan dan keterbatasan pada penelitian, peneliti mampu memberikan rekomendasi terkait penelitian selanjutnya untuk penyempurnaan penelitian, yaitu agar diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan lebih lanjut penelitian yang dapat dilakukan dengan menambahkan variabel lain yang dapat meningkatkan komitmen organisasi seperti misalnya budaya organisasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan stress kerja dan variabel yang lebih relevan serta peneliti selanjutnya dapat menggunakan obyek penelitian baru yang lebih besar dan dapat menggeneralisir hasil penelitian sebelumn

*Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*