

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Kusuma Abadi di Jakarta dan pengolahan statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Kusuma Abadi di Jakarta.
2. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama adalah mencari persamaan regresi. Dan analisis tersebut antara kualitas kehidupan kerja (variabel X) dengan komitmen organisasi (variabel Y) memiliki persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 10,587 + 0,586X$ yang berarti setiap peningkatan satu skor kualitas kehidupan kerja dapat menyebabkan kenaikan komitmen organisasi sebesar 0,586 pada konstanta 10,587.
3. Berdasarkan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas galat taksiran dengan rumus *Liliefors*, diperoleh kesimpulan bahwa data berdistribusi normal, yaitu $L_{hitung} = 0,084$ sedangkan $L_{tabel} = 0,100$. Ini berarti $L_{hitung} < L_{tabel}$.
4. Perhitungan uji kelinieran regresi disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah berarti (signifikan), karena $F_{hitung} (39,99) > F_{tabel} (3,98)$; dan juga linier karena $F_{hitung} (1,08) < F_{tabel} (1,76)$.

5. Untuk uji koefisien korelasi dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson dihasilkan koefisien korelasi sebesar 0,587 yang berarti terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada karyawan.
6. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi besarnya komitmen organisasi sebesar 34,48% dan sisanya 65,52% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Kusuma Abadi di Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Berdasarkan rata-rata hitung skor dimensi dan indikator komitmen organisasi diperoleh dimensi terendah adalah komitmen afektif, dan indikator terendah adalah keterikatan emosional karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya terikat secara emosional terhadap organisasi/perusahaan tempat ia bekerja. Hal semacam ini dipicu oleh faktor perusahaan yang belum optimal merangkul berbagai unsur yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan termasuk seluruh sumber

daya manusia yang ada di perusahaan untuk tetap loyal dengan perusahaan sekaligus mampu terikat secara emosional kepada perusahaan.

Sedangkan dalam variabel kualitas kehidupan kerja, dimensi terendah adalah total ruang hidup. Dari hal tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan merasa bahwa pekerjaannya mengurangi waktu bersama keluarga. Karyawan menganggap bahwa dalam pekerjaannya tidak menyediakan waktu luang. Keadaan tersebut juga bisa dirasakan dari jadwal jam kerja dan jadwal jam istirahat.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat, yaitu:

1. Perusahaan dalam hal ini manajemen seharusnya melakukan pemenuhan kebutuhan yang paling mendasar untuk seorang karyawan di dalam perusahaan sehingga meningkatkan kualitas kehidupan kerja.
2. Untuk menumbuhkan keterikatan emosional seorang karyawan, sebaiknya perusahaan perlu mengadakan kegiatan yang sifatnya kebersamaan seperti gathering ataupun tamasya perusahaan yang memperbolehkan karyawan mengajak keluarga sebatas suami/istri beserta anaknya. Hal ini akan berdampak juga terhadap total ruang hidup yang di rasakan karyawan.
3. Karyawan diharapkan mampu meningkatkan komitmen organisasinya dan menjadikan setiap pekerjaan bukan sebagai suatu aktivitas yang membebani, sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal dengan diikuti

oleh perasaan memihak pekerjaan dan peduli dengan pekerjaan dengan menunjukkan sikap loyalitas dan melakukan pekerjaan secara maksimal.

4. Sebaiknya perusahaan dalam meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan juga menerapkan dan selalu mengingatkan karyawan tentang tujuan-tujuan serta nilai-nilai yang harus dicapai, sehingga memunculkan sikap loyalitas pada karyawan.
5. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut, terutama yang berkaitan dengan hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan. Serta penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah subjek penelitian maupun variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam, sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat lebih luas.