

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan kajian teoretik dan deskripsi hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab - bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Federal Karyatama di Jakarta. Persamaan regresi $\hat{Y} = 43,75 + 0,61X$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor kualitas kehidupan kerja (variabel X), maka akan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi (variabel Y) sebesar 0,61 pada konstanta 43,75.

Komitmen organisasi ditentukan oleh kualitas kehidupan kerja sebesar 56,73% dan sisanya sebesar 43,27% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain, seperti lokasi kerja, beban kerja dan disiplin kerja.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Federal Karyatama di Jakarta. Hal ini membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Implikasi dari penelitian ini, yaitu bahwa PT. Federal Karyatama harus dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawannya untuk meningkatkan komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang diakibatkan oleh kualitas kehidupan kerja yang rendah, jika dibiarkan berlarut - larut akan mengurangi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis pengolahan data, persentase dimensi *normative* dengan indikator keinginan kuat untuk tetap bertahan/berada dalam organisasi pada komitmen organisasi sebesar 25,51%. Sedangkan, hasil persentase dimensi berkelanjutan dengan mencurahkan segenap tenaga untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya sebesar 24,11%. Pada kualitas kehidupan kerja, persentase indikator lingkungan kerja yang aman sebesar 33,55%. Sedangkan, hasil persentase indikator kesempatan untuk berkembang dengan sub indikator promosi jabatan sebesar 32,91%.

Dari hasil pengolahan data, terlihat bahwa karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang rendah, akan memiliki komitmen organisasi yang rendah juga. Hal yang perlu dilakukan karyawan adalah mempertahankan dalam hal mencurahkan segenap tenaga untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Selain itu, perusahaan dan karyawan juga harus menjaga keinginan kuat untuk tetap bertahan/berada dalam organisasi. Hal ini berdasarkan hasil perolehan skor rata - rata, indikator keinginan kuat untuk tetap bertahan/berada dalam organisasi dalam komitmen organisasi adalah yang tertinggi, yaitu sebesar 25,51%. Sedangkan, untuk kualitas kehidupan kerja, indikator lingkungan kerja yang aman merupakan yang tertinggi, yaitu sebesar 33,88%.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, maka peneliti menyampaikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi karyawan PT. Federal Karyatama di Jakarta, sebagai berikut:

1. Dalam mencapai tujuan perusahaan, maka organisasi harus dapat mengelola karyawannya agar selalu dapat bekerja dengan sebaik-baiknya, dengan cara memberikan motivasi dan pendekatan – pendekatan yang dibutuhkan oleh karyawan, seperti misalnya lingkungan kerja yang kondusif, jenjang karir yang jelas, gaji yang adil dan tersalurkannya bentuk partisipasi para karyawan, sehingga pada akhirnya tercipta kualitas kehidupan kerja yang baik, dengan begitu perusahaan dapat menjaga komitmen para karyawannya terhadap organisasi atau perusahaan.
2. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, bahwa dalam melihat komitmen organisasi melalui dimensi berkelanjutan dengan indikator mencurahkan segenap tenaga untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya memiliki persentase terendah, yaitu sebesar 24,11%, maka sebaiknya perusahaan memperhatikan tentang kebutuhan dan keinginan-keinginan karyawan seperti gaji yang adil agar dalam diri karyawan timbul rasa mencurahkan untuk melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan, dalam menyikapi kualitas kehidupan kerja yaitu indikator lingkungan kerja yang aman dengan sub indikator promosi jabatan memiliki persentase terendah sebesar 32,91%, sebaiknya perusahaan

memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi bagi perusahaan. Selain itu, perusahaan dapat memberikan penghargaan dan promosi jabatan yang jelas agar karyawan semakin merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.