

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan kajian teoritik dan deskripsi hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab – bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji Hipotesis Pertama menyatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja dengan nilai t_{hitung} dari kualitas kehidupan kerja $3,010 > t_{tabel} 1,6648$. Artinya, semakin baik kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi keterikatan kerja, dan sebaliknya semakin rendah kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah keterikatan kerja. Ketika Karyawan Memiliki rasa puas dengan apa yang didapatkan atau dengan timbal balik yang diberikan perusahaan kepadanya sesuai dengan apa yang mereka lakukan dan kerjakan untuk perusahaan, seperti gaji yang sesuai, kondisi kerja yang sehat (seperti memperhatikan jam kerja karyawannya), kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, kesempatan berkembang dan keamanan ditempat kerja, integrasi sosial ditempat kerja, konstutualisme pada organisasi, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, relevansi sosial kehidupan kerja. Apabila faktor-faktor diatas dapat terpenuhi dengan baik, maka akan mempengaruhi rasa keterikatan pada pekerjaannya, yang akan menimbulkan rasa kesetiaan karyawan terhadap Alterra group
2. Hipotesis kedua menyatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara determinasi diri dengan keterikatan kerja dengan nilai t_{hitung} dari determinasi diri $3,726 > t_{tabel} 1,6648$. Artinya, semakin baik determinasi diri maka semakin tinggi keterikatan kerja, dan sebaliknya semakin rendah

determinasi diri maka semakin rendah keterikatan kerja. Ketika karyawan mengalami suatu hambatan atau masalah pada pekerjaannya, maka karyawan itu dapat mengatasi permasalahan tersebut. Jika karyawan yang tidak dapat mengatasi permasalahan tersebut maka perusahaan juga akan mengalami masalah yaitu target pencapaian yang telah ditetapkan sebelumnya tidak terpenuhi akibat dari permasalahan yang dialami karyawan atas pekerjaannya tidak dapat teratasi. Oleh karena itu diperlukan pelatihan agar karyawan Alterra mempunyai kompetensi yang baik dalam pengerjaan tugasnya, relasi yang baik juga dalam hal ini seperti komunikasi yang baik antara karyawan dengan karyawan lain atau dengan atasan, dan otonomi atau kebijakan yang baik dalam penetapan pemberian tugas. Karena apabila faktor- faktor diatas terpenuhi maka akan berdampak positif untuk perusahaan dalam pencapaian visi dan misi

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan determinasi diri terhadap keterikatan kerja dengan F_{hitung} sebesar 14,146 > nilai F_{tabel} sebesar 3,11. Artinya H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan kualitas kehidupan kerja dan determinasi diri secara bersama-sama berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Ketika faktor kualitas kehidupan kerja seperti gaji, kondisi lingkungan pada perusahaan dapat memuaskan karyawan, maka akan mempengaruhi tingkat kesetiaan pada perusahaannya, karena akan tumbuh rasa keterikatan pada pekerjaannya terhadap tujuan hidupnya, kemudian Ketika melalui berbagai macam hambatan dalam pekerjaannya, sikap atau Tindakan yang diambil pegawai juga sangat mempengaruhi pencapaian visi misi perusahaan, Ketika pegawai mempunyai kompetensi yang baik maka akan memberikan dampak positif yaitu terselesaikannya pekerjaan, dan tidak merasa terbebani oleh pekerjaannya, maka dari itu akan dapat menimbulkan rasa keterikatan kerja pada perusahaan.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil rata – rata hitung masing - masing indikator dari variabel kualitas kehidupan kerja bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah kompensasi yang memadai dan adil (*adequate and fair compensation*) sebesar 12,88% yaitu, perusahaan harus adil dalam penetapan gaji pada karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan dan juga kemampuan yang dimiliki karyawan. Dan indikator yang memiliki nilai terendah adalah Sosial relevansi kehidupan kerja (*Social relevance and importance of work*) sebesar 12,24% yaitu mengenai kebanggaan pada perusahaan, dengan membentuk PR (*public relation*) perusahaan akan bisa mempromosikan dan memberikan pengetahuan – pengetahuan mengenai perusahaan (produk) yang akan menimbulkan citra dimasyarakat.

Variabel determinasi diri terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah *autonomy* sebesar 34,23% yaitu mengenai kebijakan yang berlakukan perusahaan kepada karyawannya dan cara perusahaan memperlakukan karyawannya (memberikan kebebasan berpendapat untuk pekerjaannya), dan indikator yang memiliki skor terendah adalah *competence* sebesar 32,17% yaitu mengenai kompetensi karyawannya dapat dilihat dari hasil atau pencapaian pekerjaannya, hal ini dapat diperbaiki dengan memberlakukan diklat (pelatihan) pada perusahaan sesuai bidangnya..

Variabel keterikatan kerja terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah *vigor* sebesar 34,00%, yaitu mengenai semangat kerja karyawan, seperti merasa ulet, konsisten dapat bekerja dengan lama, dan mampu bertahan ketika ada sesuatu kendala. Kemudian skor terendah *absorption* 32,79% yaitu mengenai fokus dalam bekerja, Ketika bekerja karyawan lupa waktu dan tidak menyadari jika waktu telah berlalu dan lupa dengan apa yang ada disekitarnya.

Alterra group seharusnya menaruh perhatian lebih besar pada indikator rendah agar dilakukan perbaikan – perbaikan untuk kedepannya. Selain itu, Dari hasil pengolahan data Alterra group harus tetap mempertahankan indikator skor tertinggi , sehingga keterikatan kerja dapat terkendali dengan baik.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat, yaitu:

1. Bagi Alterra group, sebaiknya memperhatikan beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawannya dan juga memberikan suatu pelatihan pada karyawan sesuai bidangnya agar karyawan dapat terfokus untuk mengerjakan suatu beban pekerjaan yang diberikan kepadanya, karena dari 3 indikator keterikatan kerja yang dihitung, indikator terendah adalah *absroption* (fokus) dengan persentase 32,79%.
2. Dari variabel kualitas kehidupan kerja dimensi terendah adalah Sosial relevansi kehidupan kerja (*Social relevance and importance of work*) dengan persentase 12,24%. Sebaiknya perusahaan lebih memperlihatkan hubungan dengan masyarakat dengan membentuk PR (*public relation*) dan membentuk sebuah acara amal atau *event – event*, agar masyarakat dapat lebih mengetahui keberadaan perusahaan tersebut dan apa saja produk-produk yang dikeluarkannya, tidak hanya untuk masyarakat akan tetapi acara seperti itu bisa dibentuk untuk cakupan *internal* perusahaan saja, dengan melakukan *gathering* agar karyawan merasa senang dengan pekerjaannya di perusahaan dan karyawan menjadi mempunyai ikatan emosional dan puas dengan apa kebijakan yang telah diberikan perusahaan.
3. Dari variabel determinasi diri dimensi terendah adalah *competence* dengan persentase 32,17%. Sebaiknya perusahaan memberikan diklat (pendidikan

dan latihan) pada karyawan agar para karyawan mendapatkan keterampilan dan pengalaman yang lebih terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

