

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah dibahas dalam pembahasan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

- 1a. Kualitas Kehidupan Kerja di PT. Dekatama Centra Bandung diukur dengan 9 indikator yaitu partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang layak dan kebanggaan, kualitas kehidupan kerja disampaikan dengan 25 item pernyataan, indikator tertinggi di kualitas kehidupan kerja yaitu kebanggaan sedangkan indikator terendah di komitmen organisasi yaitu kesehatan kerja. Kualitas kehidupan kerja di PT. Dekatama Centra Bandung termasuk kedalam kategori yang cukup baik.
- b. Stres Kerja di PT. Dekatama Centra Bandung diukur dengan 5 indikator yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan, stres kerja diukur dengan 15 item pernyataan, indikator tertinggi di stres kerja yaitu kepemimpinan sedangkan indikator terendah di stres kerja yaitu tuntutan tugas. Hasil analisis deskriptif stres kerja berada pada tingkat yang cukup baik.
- c. Komitmen Organisasi di PT. Dekatama Centra Bandung, komitmen organisasi diukur dengan 3 indikator yaitu komitmen afektif; komitmen normatif; dan komitmen kontinu, komitmen organisasi disampaikan dengan 3 item pernyataan, indikator tertinggi di komitmen organisasi yaitu normatif

sedangkan indikator terendah di komitmen organisasi yaitu komitmen normatif. Menurut hasil analisis deskriptif komitmen organisasi berada pada tingkat cukup baik.

- 1 Pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh parsial secara positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Dekatama Centra Bandung.
- 2 Pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh parsial secara positif dan signifikan antara stres kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Dekatama Centra Bandung.
- 3 Secara simultan, dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Dekatama Centra Bandung.

Melihat Kesimpulan diatas apabila PT. Dekatama Centra Bandung memperbaiki kualitas kehidupan kerja dan stres kerja di perusahaan akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan, mengingat kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi maka semakin baik kualitas kehidupan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan, sedangkan stres kerja dengan tingkat cukup baik dalam artian cukup rendah memiliki pengaruh yang positif bagi komitmen organisasi di PT. Dekatama Centra Bandung.

5.2 Saran

1. Kualitas kehidupan kerja di PT. Dekatama Centra Bandung sendiri berdasarkan indikator partisipasi karyawan, pengembangan karir,

penyelesaian konflik, komunikasi kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang layak dan kebanggaan. Secara keseluruhan tergolong cukup baik. Dengan skor terendah yaitu kesehatan kerja, maka disarankan bagi PT. Dekatama Centra Bandung untuk lebih meningkatkan atau memperhatikan tingkat kesehatan kerja yang ada dengan cara, membuat klinik kesehatan untuk pertolongan medis jika terjadi sebuah kecelakaan kerja yang tidak dapat di prediksi atau membuat kewenangan terkait perihal kesehatan seperti penggunaan alat pengaman bagi karyawan.

2. Stres kerja di PT. Dekatama Centra Bandung sendiri berdasarkan indikator yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan tergolong kategori cukup baik, dengan skor terendah yaitu tuntutan tugas , maka disarankan untuk PT. Dekatama Centra Bandung untuk lebih mengelola stres kerja karena tuntutan tugas dengan cara, pembagian tugas yang merata pada setiap karyawan dan pemberian waktu penyelesaian yang cukup bagi penyelesaian tugas, akan lebih menurunkan tingkat stres kerja.
3. Komitmen organisasi di PT. Dekatama Centra Bandung sendiri berdasarkan indikator komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinu, secara keseluruhan tergolong cukup baik. Dengan skor terendah yaitu komitmen afektif, maka disarankan bagi PT. Dekatama centra bandung lebih meningkatkan komitmen afektif seorang karyawan dengan cara, lebih melibatkan para karyawan dalam sebuah kegiatan baik pengambilan keputusan maupun event perusahaan agar karyawan dapat lebih

menumbuhkan komitmen organisasi karyawan di PT. Dekatama centra Bandung.

4. Kualitas kehidupan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh pada komitmen organisasi di PT. Dekatama Centra Bandung masih tergolong cukup baik, melalui hasil tersebut, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian yang sama diharapkan untuk menambah variabel seperti efikasi diri, promosi kerja, kepuasan kerja dan *leader member exchange* maupun dapat menggunakan sampel yang lebih banyak.