

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1.a Kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. BPR Artha Karya Usaha Bandung yang diukur menggunakan indikator 5 indikator yaitu Kompensasi yang tepat dan adil, Lingkungan kerja yang aman dan sehat, Kesempatan menggunakan dan mengembangkan kemampuan, Interaksi sosial ditempat kerja dan Hak-hak pegawai dalam kantor. Secara keseluruhan variabel Kualitas Kehidupan Kerja memiliki persentasi pada kategori cukup baik. Dimana indikator dengan skor tertinggi yaitu Kompensasi yang tepat dan adil sedangkan nilai atau skor terendah terdapat pada indikator Kesempatan menggunakan dan mengembangkan kemampuan.
- b. Komitmen Organisasi pada PT. BPR Artha Karya Usaha Bandung yang diukur berdasarkan 3 indikator yaitu Komitmen afektif, Komitmen kontinu dan Komitmen normative. Secara keseluruhan variabel Komitmen Organisasi memiliki persentasi pada kategori cukup baik. Dimana indikator dengan skor tertinggi yaitu Komitmen normative, serta masih ada indikator dengan skor terendah yakni Komitmen kontinu.
- c. Perilaku Organisasi Kewargaan pada PT. BPR Artha Karya Usaha Bandung yang diukur berdasarkan 5 indikator yaitu indikator Altruisme, Kesadaran,

Kebajikan sipil, Sopan santun dan Sportivitas. Secara keseluruhan variabel Perilaku Organisasi Kewargaan memiliki persentasi pada kategori cukup baik. Dimana indikator dengan skor tertinggi yaitu Sopan santun, serta masih ada indikator dengan skor terendah yakni Altruisme.

- 2 Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial yang positif dan signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Organisasi Kewargaan pada PT. BPR Artha Karya Usaha Bandung.
- 3 Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial yang positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Organisasi Kewargaan pada PT. BPR Artha Karya Usaha Bandung.
- 4 Secara simultan, penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Organisasi Kewargaan pada PT. BPR Artha Karya Usaha Bandung.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti dapat memberikan saran diantaranya:

1. Kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. BPR Artha Karya Usaha Bandung dikatakan dalam kategori cukup baik, namun pada kualitas kehidupan kerja terdapat indikator terendah yaitu Kesempatan menggunakan dan mengembangkan kemampuan, maka saran untuk perusahaan dapat memperhatikan lagi Kesempatan bagi karyawan dalam mengembangkan kemampuan karyawan yang dapat dilakukan dengan cara memberikan

pelatihan ataupun kesempatan kepada karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya, sehingga karyawan mendapatkan kualitas kehidupan kerja yang baik.

2. Komitmen Organisasi PT. BPR Artha Karya Usaha Bandung kepada karyawan dihasilkan dalam kategori cukup baik. Namun pada komitmen organisasi terdapat indikator terendah yaitu pada Komitmen kontinu, maka saran untuk perusahaan dapat meningkatkan serta memastikan hak setiap karyawan benar sudah terpenuhi dan memiliki rasa untuk memajukan perusahaan dengan cara melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan akan merasa di perhatikan oleh perusahaan dan terjadi komitmen yang kuat antar karyawan terhadap perusahaan, sehingga komitmen organisasi pada karyawan tinggi.
3. Perilaku Organisasi Kewargaan pada PT. BPR Artha Karya Usaha Bandung dihasilkan dalam kategori cukup baik. Namun Perilaku Organisasi Kewargaan terdapat indikator terendah yaitu Altruisme (Perilaku membantu), maka saran untuk perusahaan membentuk tim kolaboratif bagi karyawan dalam bekerja yang memerlukan koordinasi, saling ketergantungan, dan saling dukung yang akan membantu dalam membangun rasa kebersamaan dan memperkuat kerjasama dengan cara melakukan aktivitas kegiatan proyek amal, acara olahraga, atau tantangan tim yang dapat memperkuat kerja tim dan kebersamaan, sehingga perilaku organisasi kewargaan karyawan dapat lebih baik lagi.
4. Berdasarkan hasil penelitian, komitmen organisasi lebih berpengaruh

dibandingkan kualitas kehidupan kerja. Maka perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kegiatan kegiatan yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan.