BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudulketerkaitan kualitas kehidupan kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo Bandung, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut

1. Kualitas kehidupan kerja yang didalamnya diukur melalui 8 indikator, yaitu kompensasi, lingkungan kerja yang aman dan sehat, pekerjaan yang mengembangkan kapasitas anda, peluang untuk tumbuh dan merasa aman bagi para karyawan, integrasional dalam organisasi pekerjaan, hak-hak karyawan, karyawan dan ruang hidup secara keseluruhan dan tanggung jawab sosial organisasi. Indikator hak-hak karyawan memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori kurang baik, sedangkan peluang untuk tumbuh dan merasa aman bagi para karyawan memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori kurang baik. Dan secara umum semua indikator masuk dalam kategori kurang baik.
2. Komitmen yang ada di PT. Lion Superindo Bandung berada pada kategori kurang baik, terdiri dari 3 indikator yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif. Indikator komitmen normatif yang memperoleh persentase tertinggi dengan kategori kurang baik, sedangkan

indikator komitmen afektif memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori kurang baik.

3. Dari 4 indikator kinerja karyawan, yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Indikator kualitas memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukupbaik, sedangkan indikator pelaksanaan tugas dan tanggung jawab memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum ukuran untuk kinerja karyawan masuk ke dalam kategori kurang baik.
4. Secara parsialpenelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Kualitas kehidupan kerjaterhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo Bandung.
5. Secara parsialpenelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara Komitmen terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Komitmenterhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo Bandung.
6. Secara simultan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya

pengaruh yang signifikan dari antara kualitas kehidupan kerja dan komitmenterhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo Bandung.

5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Kualitas kehidupan kerja dan Komitmenterhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo Bandung, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh:

1. Penerapan Kualitas kehidupan kerja masih berjalan kurang baik di PT. Lion Superindo Bandung. Oleh karena itu hal tersebut harus dievaluasi. Adapun hal yang disarankan oleh peneliti adalah dengan selalu memperhatikan hak – hak karyawan yang harus diterima. Selain itu pengembangan karir seorang karyawan yang ada di perusahaan pun harus menjadi prioritas karena akan membuat motivasi karyawan tersebut. Salah satu wujud nyata yang perlu diperhatikan dengan menciptakan situasi lingkungan yang humanis. Oleh karena itu manusiakan karyawan dengan menghargai harkat dan martabatnya merupakan kunci mencapainya peningkatan kinerja yang lebih baik. Misalnya selalu menyapa karyawan dengan senyuman itu akan membuat nyaman karyawan dan jika karyawan melakukan kesalahan sebaiknya diberitahu secara baik-baik tanpa harus memarahinnya.

2. Komitmen PT. Lion Superindo Bandung berjalan kurang baik. Oleh karena itu adapun hal yang disarankan oleh peneliti adalah dengan memberikan pandangan kepada karyawan tentang nilai-nilai yang berlaku di perusahan. Selain itu karyawan diharapkan bisa memegang teguh komitmen tersebut. Salah satu cara membangkitkan komitmen karyawan dengan memperlibatkan karyawan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas perusahaan juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan atau dengan sesama rekan kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing pastisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan merupakan keputusan bersama. Di samping itu, karyawan merasakan diterima sebagai bagian utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama karena adanya rasa terikat dengan yang mereka ciptakan.
3. Kinerja karyawan PT. Lion Superindo Bandung Bandung masih berjalan kurang baik. Terdapat hal yang disarankan kepada pihak perusahaan adalah dengan memberikan semangat terhadap karyawan untuk berkontribusi lebih kepada perusahaan dan pekerjaan yang diselesaikan agar cepat selesai. Ada juga cara meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan hak-hak karyawan yang meliputi gaji dan kenaikan setiap

tahunnya, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, komunikasi dan hal-hal lain.

4. Pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo Bandung bisa dibilang baik, pada kondisi ini dengan semakin diperhatikannya kualitas kehidupan kerja seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Misalnya dengan menyapa karyawan dengan ramah akan membuat karyawan merasanya nyaman dengan linkungan kerjanya dan karyawan juga akan merasa betah bekerja di perusahaan tersebut otomatis ia akan memperbaiki kinerjanya agar tetap dipertahankan oleh perusahaan karena karyawan tersebut merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya.
5. Pengaruh antara komitmen terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo Bandung bisa dibilang baik, pada kondisi ini perusahaan harus bisa membuat komitmen yang sesuai dengan harapan dari karyawan agar kinerja dari karyawan tersebut bisa maksimal. Dengan memperhatikan hak-hak karyawan maka komitmen karyawan akan meningkat dan mempengaruhi kinerjanya menjadi lebih baik. Karena jika hak-hak karyawan sudah terpenuhi maka karyawan akan memperbaiki kinerjanya menjadi lebih baik agar tetap dipertahankan oleh perusahaan karena ia merasa sudah tercukupi hak-hak yang seharusnya ia terima.
6. Pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen terhadap Kinerja karyawan di PT. Lion Superindo Bandung bisa dibilang baik, pada kondisi ini bisa dimanfaatkan oleh perusahaan dengan meningkatkan

kualitas kehidupan kerja, karyawan bisa bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan dan bekerja dengan lebih optimal. Dengan memperhatikan lingkungan kerja seperti membuat nyaman para karyawan dengan sendirinya akan meningkatkan komitmen karyawan karena karyawan telah merasa nyaman dilingkungan kerjanya, lalu lebih di perhatikan kembali hak-haknya agar karyawan bisa lebih loyal terhadap tempat kerjanya dan akan meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik karena karyawan merasa terpenuhi segala yang ia harapkan di perusahaan tersebut.