BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Jaya Sentosa Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tanggapan responden selaku karyawan pada PT Nusantara Jaya Sentosa mengenai variabel kualitas kehidupan kerja tergolong pada kategori dengan kriteria **“ Baik ”**. Dengan kata lain kemampuan PT Nusantara Jaya Sentosa dalam meminimalisir rendahnya kualitas kehidupan kerja para karyawannya dinilai sudah baik. Dari delapan indikator, skor tertinggi berada pada indikator “ **interaksi sosial di tempat kerja** ” sedangkan indikator yang terendah berada pada indikator “**kesempatan mengembangkan kemampuan bekerja** ”. Hal ini menunjukkan meskipun sudah bisa dikatakan baik ternyata masih ada hal yang memang perlu diperhatikan dan dilakukan pembenahan secepatnya yaitu dalam hal pelaksanaan atau pemberian kesempatan untuk mendapatkan pelatihan agar kemampuan dan kompetensi para karyawan bisa terus berkembang sehingga kinerja yang diberikan akan sesuai dengan harapan perusahaan.
2. Tanggapan responden selaku karyawan pada PT Nusantara Jaya Sentosa mengenai variabel komitmen organisasi tergolong pada kategori dengan kriteria **“ Baik ”**. Dengan kata lain kemampuan PT Nusantara Jaya Sentosa

dalam meminimalisir rendahnya komitmen para karyawan terhadap perusahaan dinilai sudah baik. Dari tiga indikator, skor tertinggi berada pada indikator " **komitmen normatif** " sedangkan indikator yang terendah berada pada indikator " **komitmen berkelanjutan** ". Hal ini menunjukkan meskipun sudah bisa dikatakan baik ternyata masih ada hal yang memang perlu diperhatikan dan dilakukan pembenahan secepatnya yaitu kemampuan perusahaan dalam memberikan kenyamanan kerja agar para karyawan menjadikan pekerjaannya saat ini sebagai prioritas utama dinilai masih belum baik. Hal tersebut menyebabkan mayoritas pegawai mengganggap pekerjaannya saat ini tidak begitu penting dan berpikiran untuk mencari pekerjaan lain.

3. Tanggapan responden selaku karyawan pada PT Nusantara Jaya Sentosa mengenai variabel kinerja karyawan tergolong pada kategori dengan kriteria **" Baik "**. Dengan kata lain kemampuan PT Nusantara Jaya Sentosa dalam meningkatkan kinerja para karyawannya dinilai sudah baik. Dari empat indikator, skor tertinggi berada pada indikator " **tanggung jawab** " sedangkan indikator yang terendah berada pada indikator " **pelaksanaan tugas** ". Hal ini menunjukkan meskipun sudah bisa dikatakan baik ternyata masih ada hal yang memang perlu diperhatikan dan dilakukan pembenahan secepatnya yaitu kemampuan perusahaan dalam memantau dan mengawasi keteapatan waktu para karyawan ketika menyelesaikan tugas yang diberikan agar sesuai dengan harapan.

4. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan secara parsial peningkatan nilai variabel kualitas kehidupan kerja akan mempengaruhi perubahan nilai variabel kinerja karyawan pada PT Nusantara Jaya Sentosa Bandung. Terdapat pengaruh yang **cukup tinggi** dan bersifat **positif** dengan besaran pengaruh sebesar 10 %.
5. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan secara parsial peningkatan nilai variabel komitmen organisasi akan mempengaruhi perubahan nilai variabel kinerja karyawan pada PT Nusantara Jaya Sentosa Bandung. Terdapat pengaruh yang **tinggi** dan bersifat **positif** dengan besaran pengaruh sebesar 37 %.
6. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan secara bersama-sama variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel komitmen kerja memiliki pengaruh terhadap perubahan nilai variabel kinerja karyawan pada PT Nusantara Jaya Sentosa Bandung. Terdapat pengaruh yang **tinggi** dan bersifat **positif** dengan besaran pengaruh sebesar **47 %**.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis mencoba memberikan saran kepada pihak yang berkaitan maupun pihak lainnya sebagai bahan pertimbangan yaitu sebagai berikut :

1. Pihak PT. Nusantara Jaya Sentosa Cabang Setiabudi Bandung
   a. Mempertahankan kualitas kehidupan kerja mencakup kemampuan perusahaan dalam memberikan kesempatan untuk terus berkembang

dan memberikan keamanan kerja termasuk didalamnya kejelasan jenjang karir bagi para karyawan serta tanggung jawab sosial perusahaan kepada konsumen dan masyarakat terutama menjaga kualitas produk yang diberikan tetap baik dan sesuai dengan harapan yang dinyatakan sudah baik. Kemudian memprioritaskan pengadaan pelatihan bagi para karyawan agar kemampuan dan kompetensinya meningkat sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Mempertahankan komitmen organisasi mencakup kemampuan atau sikap karyawan untuk menekuni dan menyenangi pekerjaan di dalam perusahaan yang dinyatakan sudah baik. Kemudian memprioritaskan kenyamanan para karyawan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi pekerjaan mereka agar minatnya untuk pindah atau mencari pekerjaan lain semakin rendah serta meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai semaksimal mungkin.

c. Mempertahankan kualitas kerja para karyawan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan karena diperoleh hasil yang sudah baik. Kemudian memprioritaskan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab para karyawan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu yang secara langsung meningkatkan kedisiplinan mereka sebagai seorang karyawan.

d. Meningkatkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja meliputi pemberian kompensasi sesuai dengan pekerjaan, pengadaan pelatihaan hingga pemenuhan hak-hak karyawan lainnya yang secara langsung memperngaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan.

e. Meningkatkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi diluar kenyamanan lingkungan dan kejelasan jenjang karir yang secara langsung memperngaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan.

f. Meningkatkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diluar kedisiplinan karyawan dalam mentaati peraturan dan ketetapan perusahaan.

2. Peneliti Selanjutnya

a. Pada penelitian ini obyek kinerja karyawan yang diteliti adalah bidang industri dan jasa otomotif, sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya bisa meluas.

b. Penggunaan model penelitian dapat dikombinasikan dengan penelitian lain yang juga berhubungan dengan kinerja karyawan. Mulai dari sistem pengahargaan karyawan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan, gaya kepemimpinan, motivasi karyawan, pengembangan karyawan ataupun lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Agustinus, 2018).

c. Perluasan periode pengamatan agar hasil penelitian lebih akurat dan terpercaya.