

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja (*quality of worklife*) dan iklim organisasi dengan keterlibatan kerja (*job involvement*) pada karyawan perusahaan IT di Yogyakarta dengan koefisien korelasi (r_{x_1y}) = 0,611 dengan $p = 0,000$ yang berarti apabila semakin tinggi kualitas kehidupan kerja (*quality of worklife*) karyawan perusahaan IT di Yogyakarta maka akan semakin tinggi *job* keterlibatan kerja (*job involvement*) yang dimilikinya. Sebaliknya, semakin rendah kualitas kehidupan kerja (*quality of worklife*) karyawan perusahaan IT di Yogyakarta maka semakin rendah keterlibatan kerja (*job involvement*) yang dimilikinya. Koefisien korelasi (r_{x_2y}) = 0,667 dengan $p = 0,000$ yang berarti apabila semakin tinggi iklim organisasi karyawan perusahaan IT di Yogyakarta maka akan semakin tinggi keterlibatan kerja (*job involvement*) yang dimilikinya. Sebaliknya, semakin rendah iklim organisasi karyawan perusahaan IT di Yogyakarta maka semakin rendah keterlibatan kerja (*job involvement*) yang dimilikinya. Koefisien korelasi ($r_{x_1x_2y}$) = 0,680 dengan $p = 0,000$ yang berarti apabila semakin tinggi kualitas kehidupan kerja (*quality of worklife*) dan iklim organisasi karyawan perusahaan IT di Yogyakarta maka akan semakin tinggi keterlibatan kerja (*job involvement*) yang dimilikinya. Sehingga, hipotesis penelitian ini bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara kualitas

kehidupan kerja (*quality of worklife*) dan iklim organisasi dengan *job* keterlibatan kerja (*job involvement*) pada karyawan perusahaan IT di Yogyakarta dalam penelitian dinyatakan diterima. Dalam penelitian ini diperoleh pula nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,463 yang berarti bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of worklife*) dan iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 46,3% terhadap keterlibatan kerja (*job involvement*) sedangkan 53,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Jadi, hipotesis penelitian ini bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara kualitas kehidupan kerja (*quality of worklife*) dan iklim organisasi dengan keterlibatan kerja (*job involvement*) pada karyawan perusahaan IT di Yogyakarta dalam penelitian dinyatakan diterima.

B. Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini antara lain yaitu:

1. Bagi organisasi, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan masukan untuk lebih meningkatkan kualitas kehidupan kerja (*quality of worklife*) dan iklim organisasi pada karyawan dengan cara meningkatkan pelaksanaan dalam setiap aspek kualitas kehidupan kerja (*quality of worklife*) dan iklim organisasi untuk semua karyawan agar karyawan akan merasa sejahtera di tempat kerjanya sehingga keterlibatan kerja (*job involvement*) karyawan tinggi. Peningkatan kualitas kehidupan kerja (*quality of worklife*) dapat dilakukan dengan cara menjamin keselamatan, memberikan

kesempatan pelatihan dan promosi jabatan yang lebih besar pada karyawan dan juga memberikan penghargaan agar karyawan merasa dihargai atas pekerjaannya. Peningkatan iklim organisasi dapat dilakukan dengan cara memfasilitasi kegiatan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang baik antar kelompok kerja, dan menyesuaikan beban kerja dengan tenaga dan waktu yang diberikan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja (*job involvement*), memperluas ruang lingkup penelitian dan memperbanyak responden dari berbagai perusahaan atau instansi pemerintahan dan jenis pekerjaan yang berbeda untuk melihat perbedaan tingkat dari variabel dan dari jenis perusahaan maupun jenis pekerjaan tersebut.
3. Kekurangan penelitian ini terletak pada jawaban skala yang *faking good*, skala yang diberikan hanya bisa diakses dengan internet, subjek yang mencontoh jawaban skala lain, serta literatur yang terbatas. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat meminimalisir kelemahan tersebut.