

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Kualitas kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja karyawan bukanlah faktor yang menyebabkan tingginya kepuasan karyawan dalam bekerja. Besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk adalah 0,134 atau 1,34%.
2. Kualitas kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk adalah -0,105 atau -1,05%.
3. Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Jika implikasi kualitas kehidupan kerja lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,244 atau 24,4%.
4. Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Jika kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung

terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja adalah 0,454 atau 45,4%.

5. Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Jika kualitas kehidupan kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi adalah 0,247 atau 24,7%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian saran yang dapat peneliti sampaikan adalah :

1. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja tidak dapat karyawan rasakan. Hal itu disebabkan oleh kurangnya interaksi dengan rekan kerja dan juga lingkungan yang kurang nyaman. Oleh karena itu diharapkan pihak perusahaan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk dapat mempererat lagi kerjasama antar karyawan dengan cara saling menghargai dan menghormati, keterbukaan, dan membangun komunikasi yang baik.
2. Ditinjau dari kepuasan kerja diketahui bahwa gaji yang diterima karyawan tidak sebanding dengan pekerjaan dan tempat istirahat yang kurang memadai. Maka dari itu peneliti berharap pihak perusahaan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk dapat memperbaiki tempat istirahat dan perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem gaji yang dijalankan, diharapkan perusahaan dapat memberikan yang terbaik

karyawan dengan memberikan gaji yang adil dan disesuaikan dengan kenaikan tingkat harga, besarnya gaji diperusahaan lainnya yang sejenis, dan perubahan-perubahan yang terjadi yang dapat mempengaruhi pandangan karyawan mengenai adil atau tidaknya gaji yang diterima.

3. Komitmen organisasi juga tak kalah penting bagi perusahaan oleh karena itu pengembangan karir bagi karyawan yang masih potensial agar mereka dapat menghargai perusahaan dan mengurangi *turn over* pada perusahaan. Selain itu, dapat diupayakan pula bagi perusahaan agar lebih mampu mengkomunikasikan dan menyosialisasikan visi, misi, kebijakan, strategi, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai organisasi pada para karyawan melalui pembinaan, bimbingan serta melibatkan karyawan dalam perumusan kebijakan. Dengan demikian, diharapkan karyawan semakin merasa memiliki kesanggupan untuk menjadi anggota organisasi sampai akhir karirnya.