

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Menurut Cascio (2006), menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat pada *quality of work life* yaitu keamanan kerja, perekrutan selektif, partisipasi pekerja, pengembangan karir, penyelesaian konflik dan komunikasi. *Quality of work life* pada perusahaan tidak terbentuk dengan sendirinya, namun ada beberapa faktor yang mempengaruhi *quality of work life*. Menurut Wheather dan Davis (2002) faktor-faktor tersebut adalah kondisi kerja, supervisi, gaji, tunjangan dan desain pekerjaan. Dari berbagai faktor tersebut peneliti memilih faktor kondisi kerja dimana salah satu bentuk dari kondisi kerja adalah iklim organisasi (Luthans, 2006). Sehingga iklim organisasi dipilih sebagai variabel *independent* dalam penelitian ini. Kemudian dijelaskan lebih lanjut menurut Luthans (2006) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan iklim organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap karyawan. Oleh karena itu iklim yang menciptakan milieu kultural dan sosial tempat berlangsungnya kerja atau dikenal dengan iklim organisasi akan menentukan kualitas kehidupan kerja seorang karyawan (Idrus, 2006).

Menurut Wirawan (2008) Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi yang berhubungan tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin mempengaruhi sikap dan

perilaku organisasi serta kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Menurut Hellriegel & Slocum dalam Muchinsky (1987) menyatakan ada beberapa dimensi iklim organisasi yaitu struktur, standar, dan kebijaksanaan atas imbalan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Botutihe (2010) menghasilkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja. Iklim organisasi merupakan suatu hal yang membawa dampak vital di dalam tempat kerjanya. Persepsi individu terhadap sifat organisasi merupakan penentu utama sebuah iklim. Iklim organisasi di mana memiliki pengaruh besar terhadap performansi karyawan yang ditentukan oleh tingkat kepuasan dan motivasi. Jika individu memandang positif lingkungan kerjanya, maka akan dapat menimbulkan perasaan senang gembira, dan penuh percaya diri terhadap Pekerjaan dan tanggung jawabnya. Sementara pegawai yang memiliki persepsi negatif terhadap iklim organisasinya, maka pegawai akan merasakan bahwa pekerjaan tersebut sebagai suatu beban yang pada akhirnya akan menurunkan kualitas kehidupan kerja pegawai (Aryansah dan Kusumaputri, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan *quality of work life* pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtamarta Yogyakarta. Hal tersebut dilihat dari koefisien korelasi (r_{xy}) = 0.726 dengan $p = 0.000$ ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan *quality of work life* pada karyawan yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtamarta Yogyakarta. Artinya semakin tinggi iklim organisasi maka semakin

tinggi *quality of work life*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah *quality of work life* pada karyawan. Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan pada PDAM Tirtamarta memiliki iklim organisasi yang cenderung tinggi dengan persentasi subjek sebesar 100% dan *quality of work life* presentasi subjek sebesar 58,33%. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.527. koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi memiliki kontribusi 52,7% terhadap *quality of work life* dan sisanya 47,3% dipengaruhi faktor lain yaitu seperti faktor situasional, supervisi, gaji, tunjangan dan desain pekerjaan.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan *quality of work life*. *Quality of work life* dapat meningkatkan iklim organisasi sehingga iklim organisasi tersebut dapat meningkatkan persepsi karyawan. Untuk meningkatkan iklim organisasi perusahaan perlu mengeluarkan aspek–aspek yang ada pada iklim organisasi yaitu struktur, standar, dan kebijaksanaan atas imbalan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih menggali teori dan faktor yang dapat mempengaruhi *quality of work life* yaitu seperti faktor supervisi, gaji, tunjangan dan desain pekerjaan. Karena penelitian tentang *quality of work life* masih cukup kurang, Untuk menghindari hambatan dan proses pembagian skala penelitian, peneliti selanjutnya ikut serta menemani dan membantu perusahaan pada saat skala dibagikan kepada karyawan serta peneliti selanjutnya diharapkan menunggu subjek saat mengisi skala dikarenakan masih banyak dalam melakukan pengisian skala dengan mengisinya dengan kurang tepat seperti masih banyak nomor yang terlewat dan lembar skala terakhir tidak diisi. Peneliti selanjutnya tidak diperkenankan untuk menggunakan skala iklim organisasi kembali sehingga peneliti selanjutnya diwajibkan untuk dapat membuat skala yang lebih baik lagi dan didasarkan pada aspek-aspeknya.