

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa:

1. Terdapat hubungan yang positif antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi pada Aparatur Sipil Negara Polda D.I Yogyakarta, dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,493$  dengan  $p < 0,01$ . Hubungan positif pada *quality of work life* dengan komitmen organisasi menggambarkan bahwa semakin tinggi *quality of work life* pada ASN maka akan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki ASN. Sebaliknya semakin rendah *quality of work life* pada ASN maka akan semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki ASN.
2. Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau sumbangan efektif yang diberikan *quality of work life* untuk komitmen organisasi sebesar 24,3% dan sisanya 75,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya, seperti: karakteristik pekerjaan dan peran pegawai, karakteristik struktural organisasi, dan karakteristik personal.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

## 1. Bagi Aparatur Sipil Negara Polda D.I Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat beberapa ASN dengan komitmen organisasi dalam kategori rendah (17,1%), oleh karena itu, ASN Polda DIY disarankan untuk meningkatkan komitmen organisasi dengan cara: merasa senang untuk berkarir di organisasi ini, memiliki rasa yang kuat akan organisasi ini, dan percaya bahwa menjadi pegawai harus setia pada organisasinya. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi ASN Polda DIY.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Hasil sumbangan efektif yang diberikan *quality of work life* untuk komitmen organisasi sebesar 24,3% dan sisanya 75,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya, oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang variabel komitmen organisasi agar dapat lebih mengkaji lebih dalam jangkauan dan referensi yang lebih luas, dengan mengaitkan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan komitmen organisasi, seperti: faktor karakteristik pekerjaan dan peran pegawai, karakteristik struktural organisasi, dan karakteristik personal dipengaruhi oleh faktor lainnya.
- b. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melengkapi alat pengumpul data tidak sebatas skala psikologi, namun dapat ditambahkan metode wawancara agar hasil penelitian dapat lebih mendalam.
- c. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian secara langsung ke lapangan bertemu dengan responden agar mengetahui keseriusan responden pada saat mengisi skala.