

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hipotesis dan hasil penelitian yang sudah di kemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Intrasari Raya Bogor. Hal ini berarti semakin meningkat kualitas kehidupan kerja, maka semakin kuat komitmen organisasi.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Intrasari Raya Bogor. Hal ini berarti semakin meningkat kepuasan kerja karyawan, semakin tercipta komitmen organisasi.
3. Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Intrasari Raya Bogor.

B. Saran

Hasil penelitian dan kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran antara lain:

1. Untuk Perusahaan

Penerapan kualitas kehidupan kerja yang baik serta adanya kepuasan kerja karyawan dapat menciptakan komitmen karyawan. Komitmen karyawan yang tinggi bermanfaat bagi perusahaan. Untuk PT. Intrasari Raya Bogor penerapan kualitas kehidupan kerjanya dinilai belum cukup

baik, disarankan perusahaan dapat memikirkan kembali dalam membuat strategi lain terkait sistem penggajian. Perusahaan diharapkan pula dapat mempertahankan sarana prasarana dan lingkungan kerja yang kondusif meskipun dinyatakan sudah baik. Kepuasan kerja karyawan melalui kesempatan promosi dan jenjang karir seperti melaksanakan pelatihan dan pengembangan karyawan serta memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi hendaknya lebih diperhatikan agar karyawan memiliki keinginan bertahan bekerja di perusahaan ini. Pimpinan perusahaan juga diharapkan hendaknya dapat memberikan kesempatan kepada karyawan agar mereka dapat menunjukkan diri dengan cara diberi kepercayaan atas jerih payah yang telah mereka lakukan misalnya dengan memberi penghargaan non-finansial. Diharapkan pimpinan dapat loyal dalam memberi pujian karena pujian memberi efek besar dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Peningkatan komitmen ini diharapkan menjadi bagian penting dari kebijakan perusahaan sehingga perusahaan dapat lebih mudah dalam mencapai target serta tujuan perusahaan dapat terealisasi secara optimal.

2. Untuk Penelitian Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan lebih banyak lagi aspek yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi selain kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Misalnya aspek lain yang mampu menciptakan komitmen adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, desain kerja, konflik peran, stres kerja, pengembangan karir, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Sehingga hasil yang didapat lebih lengkap dan menjadi acuan bagi kesuksesan PT. Intrasari Raya Bogor.