

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 KESIMPULAN**

Bagi organisasi bisnis berbasis teknologi, sumber daya manusia adalah kekuatan utama agar bisnis tersebut berjalan dan dapat bersaing didunia bisnis. Keinginan dan kualitas khidupan kerja karyawan menjadi hal yang berpengaruh bagi organisasi berbasis teknologi karena keunggulan yang dimiliki bersifat intangible. Dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa Quality of work life, loyalitas kerja karyawan dan komitmen organisasional merupakan faktor- faktor yang sangat penting yang bisa memprediksi keinginan dan kualitas kerja serta komitmen karyawan untuk loyalitas pada perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di PT. Kirana Windu Surulangun Kabupaten Musi Rawas Utara Sumatra Selatan. Responden dari penelitian ini didominasi oleh laki-laki dengan presentase (90,5%). Berdasarkan pada hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan kualitas kehidupan kerja (QWL) yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja dan akan meningkat komitmen kerja pada perusahaan agar tercapai loyalitas kerja karyawan pada perusahaan.
2. Quality of work life berpengaruh dan mempunyai hubungan positif terhadap loyalitas kerja karyawan kerja, hal ini berarti karyawan yang memiliki quallity of work life (kualitas kehidupan kerja) yang efektif

didalam sebuah perusahaan maka loyalitas kerja karyawan tersebut akan tinggi.

3. Quality of work life berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen kerja karyawan, hal ini berarti semakin baik kualitas kahidupan kerja seorang karyawan terhadap organisasi/perusahaannya maka komitmen kerja yang dimiliki akan semakin tinggi.
4. Komitmen kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, Hal ini berarti bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang baik dan kuat terhadap perusahaan maka tingkat loyalitas kerja karyawan akan lebih tinggi dan lebih baik.
5. variabel komitmen kerja mampu memediasi variabel Quality of work life dan loyalitas kerja karyawan dan berperan sebagai partial mediator yang berarti bahwa variabel indeviden mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan varibael mediator.

## **6.2 SARAN**

Peneliti dengan beberapa pertimbangan, menyarankan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian didalam topik yang sama untuk:

1. Kualitas kehidupan kerja (quality of work life/QWL) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Komitmen Kerja karyawan di PT. Kirana Windu Surulangun Kabupaten Musi Rawas Utara Sumatra Selatan. Mengingat kualitas kehidupan kerja (Quality Of Work Life berpengaruh terhadap Komitmen karyawan, maka peneliti merekomendasikan agar perusahaan harus lebih meningkatkan kualitas kehidupan kerja (quality of

work life/QWL) karyawan demi menciptakan kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan akan dengan sendirinya berkomitmen pada perusahaan dan perusahaan memperoleh hasil yang optimal.

2. Untuk meningkatkan loyalitas karyawan ada beberapa faktor yang mempengaruhi, untuk mempermudah perusahaan cukup melihat faktor mana yang paling kritis yakni faktor dengan nilai aktual rendah tetapi apabila ditambah dapat meningkatkan loyalitas karyawan tersebut. Namun akan lebih baik jika perusahaan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang memang seharusnya dinaikkan.
3. Komitmen organisasional yang terbangun pada PT. Kirana Windu Surulangun Kabupaten Musi Rawas Utara Sumatra Selatan terbilang sudah baik, hal ini dilihat masih banyaknya karyawan yang sudah lama bekerja pada PT Kirana Windu dan tidak berkeinginan untuk mengundurkan diri. Perusahaan sudah seharusnya berusaha untuk menumbuhkan komitmen karyawan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dan terus bertahan atau berkomitmen didalam pekerjaannya

Selain itu bagi manajemen organisasi PT. Kirana Windu Surulangun Kabupaten Musi Rawas Utara Sumatra Selatan. untuk melakukan beberapa hal berikut:

1. Meningkatkan Quality of work life (kualitas kehidupan kerja) karyawan dengan cara memperhatikan komitmen organisasional agar tercapai loyalitas kerja karyawan

2. Untuk memperkuat komitmen kerja yang baik, manajemen disarankan untuk membuat kondisi quality of work life seimbang dan tercapai apa yang diinginkan perusahaan.
3. Untuk memperkuat quality of work life , manajemen disarankan untuk memperhatikan komitmen kerja yang dimiliki karyawan yang nantinya diharapkan untuk berperilaku sesuai cara yang secara langsung membantu mereka mencapai tujuan organisasi.
4. Kemudian untuk memperkuat komitmen kerja, pihak manajemen disarankan untuk memperhatikan Quality of work life dengan tujuan agar tercipta loyalitas kerja karyawan yang baik dengan cara dengan gaya kepemimpinan yang tepat untuk tercapainya tujuan perusahaan

