

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

a. Secara parsial terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan PT Titan Mining, dimana uji hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 5,693 > t_{tabel} = 2,300$. Besarnya $R = 0,595$ dan $R^2 = 0,355$ artinya komitmen organisasi mempunyai hubungan yang positif dan sedang terhadap kualitas kehidupan kerja dan memberikan kontribusi sebesar 35,5 %.

Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan lebih sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, mau memberikan usaha lebih kepada organisasi dan berupaya memberikan manfaat kepada organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bertanggung jawab dalam pekerjaannya dan meningkatkan kualitas kehidupan kerjanya.

b. Secara parsial terdapat hubungan negatif antara stres kerja terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan PT Titan Mining Indonesia, dimana uji hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung} = -1,306 > t_{tabel} = -2,300$. Besarnya $R = -0,168$ dan $R^2 = 0,028$ artinya stres kerja mempunyai hubungan yang negatif dan sangat rendah terhadap kualitas kehidupan kerja dan memberikan kontribusi sebesar 2,8 %.

Stres kerja terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stres kerja ini timbul karena ketidakmampuan karyawan menghadapi perubahan pada lingkungan pekerjaan. Stres kerja karyawan yang tinggi akan dapat menurunkan kualitas kehidupan kerjanya.

c. Secara parsial terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan PT Titan Mining Indonesia, dimana uji hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 8,743 > t_{tabel} = 2,300$. Besarnya $R = 0,751$ dan $R^2 = 0,564$ artinya kepuasan kerja

mempunyai hubungan yang positif dan kuat terhadap kualitas kehidupan kerja dan memberikan kontribusi sebesar 56,4 %.

Kepuasan kerja dapat mengarahkan pada kualitas kehidupan kerja karyawan, dimana kualitas kehidupan kerja karyawan yang tinggi terdapat di dalam kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya di dalam kualitas kehidupan kerja karyawan yang buruk terdapat kepuasan kerja yang lebih buruk. Dengan kata lain, dalam kualitas kehidupan kerja karyawan yang meningkat yang bermula dari investasi perusahaan ada kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Oleh karena itu semakin tinggi potensi kontribusi kepuasan kerja dalam suatu perusahaan, semakin tinggi kualitas kehidupan kerja karyawan tersebut.

d. Secara simultan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja dan terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan PT Titan Mining Indonesia, dimana uji hipotesis menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 28,896 > F_{tabel} = 2,766$. Besarnya $R = 0,777$ dan $Adjusted R^2 = 0,582$ artinya komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja dan mempunyai hubungan yang positif dan kuat terhadap kualitas kehidupan kerja dan memberikan kontribusi sebesar 58,2 %.

V.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan di atas maka beberapa implikasi praktis yang diajukan adalah :

- a. meningkatkan kualitas kehidupan kerja pegawainya dengan :
 - 1) memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan yaitu dengan memberikan kesempatan pelatihan (diklat) secara teratur, memberi kesempatan melanjutkan pendidikan dengan beasiswa.
 - 2) menerapkan sistem promosi yang adil dan terbuka sehingga seluruh pegawai dapat mengawasi dan mengevaluasi kualitas kehidupan kerja bersama, siapa yang patut dan layak mendapatkan promosi, harus sesuai dengan prestasi dan hasil kerja keras pegawai tersebut.

- 3) menerapkan *sistem reward dan punishment*, sehingga dapat diketahui siapa pegawai yang sungguh – sungguh dalam bekerja.
- b. meningkatkan komitmen organisasi dengan :
- 1) memberikan stimulus dan motivasi kepada karyawan, sehingga komitmen yang dimiliki oleh karyawan tidak hanya bersifat normatif atau berkelanjutan, tetapi juga komitmen afektif. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen yang sifatnya afektif adalah dengan memberdayakan karyawan, membangun komunikasi interpersonal yang baik, dan menjamin adanya keadilan dalam organisasi.
 - 2) menstimulasi komitmen organisasi pegawainya supaya menjadi lebih peka terhadap lingkungan kerjanya, sehingga tercipta *sense of belonging*. Adapun kegiatan untuk menstimulasi para pegawai dengan pemberian penghargaan terhadap pegawai yang dinilai berprestasi dan dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan penuh kekeluargaan.
 - 3) perlunya komunikasi yang baik dan perhatian serta hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. Meningkatkan komitmen pegawai bukan sekedar loyal terhadap atasan tetapi loyal terhadap visi, misi dan tujuan organisasi.
- c) mengelola stres kerja dengan :
- 1) Beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengurangi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan. Melalui strategi tersebut akan menyebabkan karyawan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan mereka bekerja untuk tujuan yang mereka inginkan serta adanya

hubungan interpersonal yang sehat serta perawatan terhadap kondisi fisik dan mental.

2) Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat seperti variasi *skill*, identitas tugas, Signifikansi tugas, otonomi, dan timbal balik mungkin membawa pada pernyataan motivasional atau pengalaman berani, tanggung jawab, pengetahuan hasil-hasil.

3) Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional. Konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stress ini dapat dihilangkan atau dikurangi.

4) Rencana dan pengembangan jalur karir dan menyediakan konseling. Secara tradisional, organisasi telah hanya menunjukkan melalui kepentingan dalam perencanaan karir dan pengembangan pekerja mereka. Individu dibiarkan untuk memutuskan gerakan dan strategi karir sendiri.

d) meningkatkan kepuasan kerja dengan :

1) Sistem imbalan yang inovatif, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku.

2) selalu berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan gaji dan insentif, THR, tunjangan cuti dan asuransi jiwa/kesehatan.

3) menciptakan lingkungan kerja yang kondusif termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku, kepemimpinan serta lingkungan kerja yang sehat, jam kerja yang cukup fleksibel serta

memberikan hak cuti baik itu cuti tahunan, cuti besar, cuti karena alasan sakit ataupun cuti melahirkan.

V.3 Saran

Dengan mengacu kepada uraian kesimpulan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

- a. Disarankan kepada seluruh karyawan PT Titan Mining agar termotivasi untuk meningkatkan kemampuannya agar dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerjanya. Selalu mempunyai komitmen yang tinggi terhadap kemajuan organisasi, dapat mengelola stres kerja dengan baik dan menjadikannya sebagai suatu tantangan untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.
- b. Dengan melihat besarnya pengaruh komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja, yang pada penelitian ini yaitu sebesar 58,2%, yang berarti masih tersisa 41,8% lagi dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Oleh karena itu kepada para peneliti lainnya disarankan untuk meneliti variabel seperti kejujuran, pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan, kompetensi, *locus of control* dan lain - lain yang masih mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan PT Titan Mining Indonesia dengan bermacam metode penelitian yang sesuai.