

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Alam Manis Indonesia (nilai probabilitas t_{hitung} (0,045) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Kualitas Kehidupan Kerja meningkat, maka Kinerja karyawan PT. Alam Manis Indonesia mengalami peningkatan.
2. Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Alam Manis Indonesia (nilai probabilitas t_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Komitmen meningkat, maka Kinerja karyawan PT. Alam Manis Indonesia mengalami peningkatan.
3. Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Alam Manis Indonesia (nilai probabilitas F_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen meningkat, maka kinerja karyawan PT. Alam Manis Indonesia mengalami peningkatan.
4. Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Alam Manis Indonesia (nilai probabilitas t_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Kualitas Kehidupan Kerja meningkat, maka Kepuasan Kerja karyawan PT. Alam Manis Indonesia mengalami peningkatan.

5. Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Alam Manis Indonesia (nilai probabilitas t_{hitung} (0,001) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Komitmen meningkat, maka Kepuasan Kerja karyawan PT. Alam Manis Indonesia mengalami peningkatan.
6. Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Alam Manis Indonesia (nilai probabilitas F_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen meningkat, maka Kepuasan Kerja karyawan PT. Alam Manis Indonesia mengalami peningkatan.
7. Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Alam Manis Indonesia (nilai probabilitas t_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Kepuasan Kerja meningkat, maka kinerja karyawan PT. Alam Manis Indonesia mengalami peningkatan.
8. Hasil analisis jalur diperoleh koefisien regresi Kualitas Kehidupan Kerja langsung sebesar 0,157 koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $0,675 \times 0,683 = 0,461$. Oleh karena koefisien tidak langsung Kualitas Kehidupan Kerja lebih besar dari koefisien Kualitas Kehidupan Kerja langsung, maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja yang sebenarnya adalah tidak langsung dengan kata lain Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja. Hal ini terbukti bahwa diduga terdapat pengaruh secara langsung antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

9. Hasil analisis jalur diperoleh koefisien regresi Komitmen organisasi langsung sebesar 0,695 koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $0,227 \times 0,683 = 0,115$. Oleh karena koefisien tidak langsung komitmen organisasional lebih kecil dari koefisien Komitmen organisasional langsung, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasional yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak melalui Kepuasan Kerja. Hal ini tidak terbukti bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

5.2. Saran

Berkaitan dengan pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen terhadap kinerja karyawan, maka dapat diberikan saran untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Alam Manis Indonesia, dengan cara :

1. Perlu disarankan kepada PT. Alam Manis Indonesia untuk lebih menekankan wewenang dan tanggung jawab kepada karyawan, karyawan selalu diberi kesempatan untuk mengembangkan karir melalui pelatihan dalam melaksanakan pekerjaan, perusahaan memberikan kesempatan kepada responden untuk melakukan pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki, dan PT. Alam Manis Indonesia dapat berbagi keuntungan yang didapatkan perusahaan kepada karyawan. Dengan demikian, maka kinerja karyawan PT. Alam Manis Indonesia akan lebih meningkat lagi.
2. Saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian serupa disarankan untuk menambah variabel penelitian, misalnya budaya organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lain-lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja.