

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Adapun kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening yang diteliti pada karyawan produksi PT Braling Wisnu Satriya Purbalingga adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
3. Komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.
4. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasional.

#### **B. Keterbatasan**

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan, dengan keterbatasan-keterbatasan tersebut diharapkan akan ada perbaikan dari penelitian selanjutnya:

1. Dalam menyebarkan kuesioner kepada responden peneliti tidak mengawasi secara langsung dan menjelaskan maksud dari item-item pernyataan kepada karyawan.

2. Dari jumlah 130 kuesioner yang disebarakan hanya 100 kuesioner yang kembali. Sehingga tidak mampu menjangkau jawaban dari seluruh karyawan.
3. Peneliti tidak memasuki lingkungan produksi di perusahaan, sehingga tidak dapat mengamati dan merasakan langsung kondisi kerja di dalam perusahaan.
4. Dalam wawancara peneliti hanya melakukan wawancara kepada manajer dan staff, belum menjangkau para karyawan produksi.

### C. Saran

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagi Perusahaan

Perusahaan perlu membentuk komite keselamatan kerja, sehingga tim penolong gawat darurat akan tersedia setiap saat ketika karyawan membutuhkan. Kemudian perlu adanya penyelenggaraan rekreasi bersama dalam beberapa bulan, seperti berkunjung ke tempat wisata ataupun mengadakan *outbond*. Selain itu peneliti mengharapkan agar perusahaan menjalankan faktor-faktor yang ikut membantu mensukseskan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Seperti penegakkan peraturan di lingkungan perusahaan, kemudian perlunya penggunaan seragam identitas disaat bekerja dan penekanan terhadap target individu yang harus dicapai demi produktivitas serta demi kelangsungan keanggotaan mereka di perusahaan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk menambahkan variabel lain selain ketiga variabel yaitu kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasional. Seperti menambahkan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja atau yang berasal dari dalam diri karyawan seperti kepuasan kerja, motivasi kerja. Hal ini berguna untuk mengungkap penyebab kinerja karyawan yang kurang optimal dan mengetahui faktor-faktor yang berperan mensukseskan penerapan kualitas kehidupan kerja.