BAB V

PENUTUP

Bab ini merupakan ringkasan dari hasil penelitian yang disajikan pada bab sebelumnya. Bab ini berisikan kesimpulan, implikasi penelitian, batasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Pengujian pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kesejahteraan Hidup terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Komitmen Organisasional Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada 60 orang pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian, dan kemudian data diolah dengan menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS versi 4.0. Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan pada hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Penelitian ini menemukan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan variabel organisasional pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik kualitas kehidupan kerja maka pegawai akan merasa bahwa perusahaan peduli terhadap mereka yang mengakibatkan semakin baiknya komitmen organisasional dalam diri pegawai terhadap perusahaannya.

2. Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kesejahteraan hidup terhadap komitmen organisasional PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik kesejahteraan hidup maka pegawai merasa nyaman terhadap lingkungan pekerjaannya dan akan semakin baik komitmen organisasi dalam diri pegawai.

3. Pada hasil uji penelitian ditemukan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik komitmen organisasional meningkat dalam diri pegawai maka pegawai dengan senang hati mengerjakan pekerjaan yang terbaik untuk perusahaan.

4. Pada hasil uji hipotesis selanjutnya ditemukan bahwa adanya hubungan yang positif namun tidak signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai dalam perusahaan.

5. Pada hasil uji hipotesis ditemukan bahwa adanya hubungan yang positif namun tidak signifikan antara variabel kesejahteraan hidup terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi

Regional II Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan hidup tidak secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja pegawai pada perusahaan.

6. Pada hasil uji hipotesis ditemukan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi yang memediasi hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional secara langsung memediasi hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam artian apabila seorang pegawai dalam kualitas kehidupan kehidupan kerja ingin mempengaruhi kinerjanya terhadap perusahaan maka pegawai tersebut harus memiliki komitmen organisasional terlebih dahulu.

7. Pada hasil uji hipotesis ditemukan bahwa adanya hubungan yang postif namu tidak signifikan antara komitmen organisasional yang memediasi hubungan kesejahteraan hidup terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung komitmen organisasional tidak memediasi hubungan antara variabel kesejahteraan hidup terhadap kinerja pegawai. Dalam artian bahwa meskipun telah melalui komitmen organisasional terlebih dahulu ternyata pada hasil uji hipotesisnya kesejahteraan hidup tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

5.2 Implikasi Penelitian

Pada penelitian ini terdapat beberapa implikasi yaitu :

1. Pada penelitian ini didapatkan bahwa kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional mempunyai hasil yang positif dan signifikan. Hal ini berarti terdapat kualitas kehidupan kerja yang tinggi dan meningkatnya komitmen organisasional pegawai pada PT KAI (Persero) Divre II. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja dilingkungan kerja untuk pegawai dengan memberikan kenyamanan dan kesejahteraan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan keselamatan bagi pegawai, jaminan kesehatan bagi pegawai, memberikan lingkungan fisik untuk pegawai dengan sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai, memberikan penghargaan untuk pegawai, dan memberikan keamanan dalam bekerja untuk pegawai.

2. Pada penelitian ini didapatkan bahwa kesejahteraan hidup terhadap komitmen organisasional memiliki hasil yang positif dan signifikan. Hal ini berarti terdapat kesejahteraan hidup yang tinggi dan meningkatnya komitmen organisasional pegawai pada PT KAI (Persero) Divre II. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan beberapa faktor yang mendukung kesejahteraan hidup pegawai serta rasa bangga pegawai terhadap perusahaannya.

3. Pada penelitian ini didapatkan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai memiliki hasil yang positif dan signifikan. Hal ini berarti

terdapat komitmen organisasional yang tinggi dan meningkatnya kinerja pegawai pada PT KAI (Persero) Divre II Sumatera Barat. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan komitmen organisasional dengan menumbuhkan rasa cinta dan rasa kesetiaan dalam diri pegawai terhadap perusahaannya, dengan melakukan beberapa hal yaitu memberikan yang dibutuhkan oleh pegawai terhadap pekerjaannya seperti fasilitas yang memadai dan mendapatkan kenyamanan serta jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan dari perusahaan.

4. Pada penelitian ini didapatkan adanya pengaruh mediasi oleh variabel mediasi pada variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa apabila seorang pegawai dalam kualitas kehidupan kerja ingin mempengaruhi kinerjanya dalam perusahaan maka pegawai tersebut harus memiliki komitmen organisasional terlebih dahulu. Hal ini dapat diwujudkan dengan memberikan perhatian penuh bagaimana komitmen organisasional pegawai dapat tumbuh dengan baik, salah satu caranya yaitu dengan memberikan perhatian dan kepedulian serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengungkapkan pendapatnya dalam mendukung keputusan yang akan ditetapkan oleh perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan, peneliti menyadari bahwa hasil dari penelitian yang dilaksanakan belum sempurna dan memiliki keterbatasan dalam penelitian yang mempengaruhi hasil dari penelitian. Maka

dari itu, keterbatasan dalam penelitian ini diharapkan lebih diperhatikan lagi untuk peneliti selanjutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan masih relatif kecil karena ruang lingkup hanya pegawai yang bekerja di PT KAI (Persero) Divre di kantor Simpang Haru.

2. Variabel dalam penelitian ini terbatas yaitu pada Kualitas Kehidupan Kerja, Kesejahteraan Hidup, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Pegawai.

3. Dalam proses pengambilan data, kuesioner yang diberikan kepada pihak perusahaan dikembalikan dalam jangka waktu yang lama kepada peneliti sehingga penelitian ini sempat tertunda untuk sementara waktu.

5.4 Saran Penelitian Masa Mendatang

Berdasarkan keterbatasan penelitian diatas, maka saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Untuk penelitian berikutnya diharapkan bahwa jumlah sampel lebih banyak dari beberapa kantor KAI yang berada di Sumatera Barat, adapun kantor PT KAI (Persero) Divre II yang berada di Sumatera Barat yaitu meliputi kantor pariaman, kantor lubuk alung, kantor kayu tanam, dan kantor payakumbuh agar hasil yang didapatkan lebih akurat.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

2. Pada penelitian berikutnya diharapkan menambah variabel lainnya seperti motivasi kerja dan lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA