



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh *Workplace Empowerment* dan *Quality of Work Life* terhadap *Employee Commitment* telaah pada karyawan Fabelio.com Jakarta”, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan data dari hasil penyebaran kuesioner dapat disimpulkan bahwa dari sisi demografi, mayoritas responden pada penelitian ini adalah:
 - a. Divisi Showroom expansion, sebanyak 32 orang atau sebesar 32%
 - b. Berjenis kelamin pria, sebanyak 69 orang atau sebesar 69%.
 - c. Rentang usia 21-25 tahun, sebanyak 75 orang atau sebesar 75%.
 - d. Status pernikahan belum menikah sebanyak 80 orang atau sebesar 80%
 - e. Pendidikan terakhir S1, sebanyak 49 orang atau sebesar 49%.
 - f. Lama bekerja 3-4 tahun, sebanyak 74 orang atau sebesar 74%.
 - g. Bekerja di Fabelio.com wilayah Jakarta

2. Berdasarkan hasil dari hipotesis dapat disimpulkan berikut ini:

H1: *Workplace empowerment* berpengaruh positif terhadap *employee commitment*.

Hal ini dibuktikan dengan memiliki nilai T statistik sebesar 5.570. Nilai T statistik lebih besar dari 1,64 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara *workplace empowerment* terhadap *employee commitment*. H2: *Workplace empowerment* berpengaruh positif terhadap *quality of work life*. Hal ini dibuktikan

dengan hasil uji *structural model* dengan memiliki nilai T statistik sebesar 7.693. Nilai T statistik lebih besar dari 1,64 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara *workplace empowerment* terhadap *quality of work life*. H3: *Quality of work life* berpengaruh positif terhadap *employee commitment*. Hal ini dibuktikan dengan memiliki nilai T statistik sebesar 2.388. Nilai T statistik lebih besar dari 1,64 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara *quality of work life* terhadap *employee commitment*.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka ada beberapa saran yang diberikan oleh peneliti, yaitu:

1. Hasil penelitian pada variabel *workplace empowerment* indikator yang memiliki nilai *mean* paling rendah adalah WEP dengan nilai 4,120,” Saya memiliki wewenang untuk membuat keputusan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik”. Pada indikator ini karyawan menyatakan bahwa para atasan aktif dalam memberikan arahan dan pelatihan terhadap rekan kerjanya. Peneliti menyarankan agar perusahaan dapat menerapkan beberapa cara untuk memberdayakan karyawan sebagai berikut:
 - a. *Management buy-in*: Sukses dalam organisasi tidak luput dari dukungan manajemen untuk pemberdayaan karyawan. Manajemen puncak perlu berkomitmen untuk mendukung budaya yang diberdayakan karyawan. Ini termasuk memberikan definisi organisasi tentang pemberdayaan karyawan, yang mencakup batasan-batasan yang ditetapkan dengan baik dan pelatihan manajemen tentang cara

melatih karyawan yang berdaya.

- b. *Building trust*: Melepaskan sebagian kekuatan yang secara tradisional dipegang oleh manajer kepada karyawan menghasilkan manajer yang mengambil peran, pengetahuan, dan tanggung jawab baru. Oleh karena itu membangun kepercayaan terhadap karyawan sangat penting, sehingga karyawan dapat memiliki kesempatan dalam pengambilan keputusan dengan percaya diri.
- c. *Fact*: Faktanya adalah karyawan tidak akan melakukan pengambilan keputusan yang benar setiap saat. Ketika mereka meleset dari sasaran, ambil kesempatan untuk melatih dan membimbing mereka pada respons yang lebih tepat.
- d. *Gathering information*: Salah satu cara efektif untuk menerapkan pemberdayaan karyawan adalah dengan meminta informasi dari karyawan tentang apa yang penting bagi mereka di tempat kerja. Mungkin ada banyak faktor yang akan membuat karyawan merasa diberdayakan, dengan mengumpulkan informasi dari mereka, perusahaan akan menemukan cara untuk memberdayakan karyawan yang mungkin tidak pernah di pertimbangkan.
- e. *Ongoing recognition*: Penggerak utama lain untuk pemberdayaan karyawan adalah pengakuan yang berkelanjutan. Mengenali karyawan bisa menjadi alat luar biasa untuk memberdayakan karyawan. Membuat pengakuan ini diketahui seluruh organisasi secara alami membuat karyawan merasa diberdayakan di depan rekan-rekan dan kolega mereka (Hrdconnect, 2019).

2. Hasil dari penelitian variabel *quality of work life* indikator yang memiliki nilai *mean* rendah adalah SS3 dengan nilai 3,810,” Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja”. Pada indikator ini karyawan menyatakan bahwa karyawan merasa sangat berenergi saat sedang bekerja. Peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawannya dengan menerapkan 4 strategi sebagai berikut (Dargahi dan Seragi, 2007):

- a. *Reward and recognition*: Ini akan secara signifikan meningkatkan satu inisiatif termasuk pengembangan program "*star performance*" untuk memungkinkan semua karyawan saling mengenali satu sama lain. Setiap karyawan yang menerima catatan *star performance* dikunjungi oleh Manajemen Senior dihadiahkan dengan "QWL Star" untuk mengenali betapa pentingnya masing-masing bagi organisasi.
- b. *Attendance Management*: Disarankan untuk memperketat kebijakan absensi dan menghukum karyawan karena absensi. Kemudian membuat kebijakan baru dengan memberi penghargaan kepada karyawan karena bekerja ketidakhadiran bekerja. Ini dapat dicapai dengan mengembangkan sistem imbalan bagi karyawan yang bekerja selama periode tiga bulan tanpa mengambil cuti yang tidak dijadwalkan.
- c. *Support and Decision Making*: Ini menyelidiki partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan adalah peluang yang baik untuk puas dengan pekerjaan mereka. QWL merupakan langkah besar ke depan

demi mempertahankan karyawan. Perusahaan disarankan untuk terus mendukung kebutuhan dan keperluan karyawan.

3. Hasil dari penelitian variabel *employee commitment* indikator yang memiliki nilai *mean* rendah adalah CC1 dengan nilai 3,980 “Saat ini, kebutuhan untuk menetap di organisasi ini sama besarnya dengan hasrat/keinginan pribadi saya.” Pada indikator ini karyawan menyatakan bahwa mereka sering membantu rekan kerja yang memiliki masalah terkait pekerjaan. Peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk memberikan kenyamanan dalam segala aspek seperti keadilan gaji yang relevan, komunikasi yang aktif antar atasan, fasilitas kerja seperti meja dan kursi yang memadai, sehingga karyawan merasa tercukupi di tempat kerja dan cenderung mengarah pada komitmen karyawan terhadap perusahaan.

5.5.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan temuan peneliti, maka ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk peneliti selanjutnya, diantaranya adalah:

1. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel-variabel yang berhubungan maupun dapat mempengaruhi *employee commitment*. Contoh variabel independen lain yang dapat mempengaruhi *employee commitment*, yaitu *employee participation* dalam jurnal Bhati dan Quershi (2007) *Impact of Employee Participation On Job Satisfaction, Employee Commitment And Employee Productivity*, dan *job involvement* dalam jurnal Parish, Cadwallader, dan Busch (2007) *Want to, need to, ought to: employee commitment to organizational change*.

2. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda.