

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sejalan dengan uraian analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengajukan beberapa kesimpulan penting yaitu:

1. Hasil survei yang telah dilakukan menemukan sebagian besar karyawan di PT Dharmasraya Palm Sejahtera adalah laki laki yaitu berjumlah 78.08% dari total responden, selain itu sebagian besar karyawan bekerja helper atau operator, seta memiliki pendidikan formal setingkat SMA sederajat dan berstatus menikah
2. Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap keterikatan karyawan di PT Dharmasraya Palma Sejahtera.
3. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan di PT Dharmasraya Palma Sejahtera.
4. Kesejahteraan psikologis berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan di PT Dharmasraya Palma Sejahtera.

5.2 Implikasi Penelitian

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yang diperoleh maka peneliti mengajukan sejumlah implikasi penting yaitu:

1. Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis ditemukan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan di PT Dharmasraya Palma Sejahtera. Oleh sebab itu manajemen perusahaan harus mendorong terus terjadinya hal tersebut, yaitu dengan cara terus mendorong kemajuan karir karyawan, memberikan *reward* yang adil hingga mengakui kemampuan dan aktulisasi diri yang dicapai karyawan. Ketika seluruh karyawan merasakan kualitas kehidupan kerja

yang tinggi dalam organisasi maka keterikatan karyawan atau kesetiaan karyawan pada organisasi akan semakin tinggi.

2. Selain itu berdasarkan hasil pengujian hipotesis juga ditemukan kebahagiaan atau kesejahteraan psikologis yang dirasakan karyawan mampu meningkatkan keterikatan karyawan. Oleh sebab itu penting bagi manajemen untuk mendorong lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan sehingga akan menciptakan kebahagiaan psikologis yang lebih kuat dalam diri karyawan. Perasaan bahagia akan mendorong karyawan merasa terus menjadi bagian penting dari organisasi sehingga mereka akan memiliki keterikatan karyawan yang lebih tinggi pada organisasi.

5.3 Keterbatasan dan Saran Untuk Penelitian Berikutnya

Sesuai dengan uraian hasil pengujian hipotesis yang telah dijelaskan diatas maka diajukan beberapa saran bagi:

1. Peneliti menyadari bahwa salah satu keterbatasan dalam penelitian ini berkaitan dengan demografis responden yaitu sebagian besar karyawan di jadikan responden adalah mereka yang bekerja di lapangan, khususnya yang ditugas pada helper atau operator, akibatnya sebagian besar responden yang terpilih sebagai responden bergender laki-laki, serta memiliki pendidikan formal setingkat SMA sederajat. Kurang variatifnya demografis responden mempengaruhi hasil penelitian yang diperoleh. Oleh sebab itu bagi peneliti dimasa mendatang agar menggunakan karyawan non lapangan yang ditempatkan pada posisi operasional di PT Dharmasraya Palma Sejahtera sehingga temuan yang diperoleh meningkatkan kualitas hasil temuan yang diperoleh dimasa mendatang.
2. Peneliti menyadari bahwa tidak semua variabel pada penelitian ini memiliki validitas yang memadai yaitu terdapat pada variabel kualitas kehidupan kerja yaitu item 14

dan kesejahteraan psikologis pada item 1 yang memiliki nilai rendah sehingga item tersebut harus di eliminasi.

3. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa masih ada reliabilitas konstruk yang masih kurang memadai yaitu 0,69 pada dimensi *compensation* variabel kualitas kehidupan kerja, secara keseluruhan hasil reliabilitas konstruk masih belum memuaskan yaitu masih rendah diangka 0,69 masih dibawah 0,70.

DAFTAR PUSTAKA

- Abolnasser, M. S. A., Abdou, A. H., Hassan, T. H., & Salem, A. E. (2023). Transformational Leadership, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Psychological Well-Being among Hotel Employees after the Height of the COVID-19 Pandemic: A Serial Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph20043609>
- Afrianty, T. W., Burgess, J., & Issa, T. (2015). Family-friendly support programs and work family conflict among Indonesian higher education employees. *Equality, Diversity and Inclusion*, 34(8), 726–741. <https://doi.org/10.1108/EDI-04-2015-0026>
- Bayighomog, S. W., Ogunmokun, O. A., Ikhide, J. E., Tanova, C., & Anasori, E. (2021). How and when mindfulness inhibits emotional exhaustion: a moderated mediation model. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02193-6>
- Bertrand, B. M. (2013). *Career , Family , and the Well-Being of College-Educated Women*. 103(3), 244–250.
- Bui, H. T. M., Zeng, Y., & Higgs, M. (2017). The role of person-job fit in the relationship between transformational leadership and job engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 32(5), 373–386. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2016-0144>
- Chairinnisa, N. (2020). Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Employee Engagement Anggota AIESEC Surabaya Sebagai Non-Governmental Organization. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 7(0), 68–77. <http://url.unair.ac.id/cf758369>
- Chang, E. (1997). Optimism and pessimism as partially independent constructs: relationship to positive and negative affectivity and psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 23(3), 433–440. [https://doi.org/10.1016/s0191-8869\(97\)00040-8](https://doi.org/10.1016/s0191-8869(97)00040-8)
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 3950.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegro.
- Gillet, N., Fouquereau, E., Bonnaud-Antignac, A., Mokoukolo, R., & Colombat, P. (2013). The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 50(10), 1359–1367. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.12.012>
- Hair, Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- Hakim, R., & Bross, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 3(01), 51–64. <https://doi.org/10.31326/jks.v3i01.169>
- Heath, C., Sommerfield, A., & von Ungern-Sternberg, B. S. (2020). Resilience strategies to manage psychological distress among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: a narrative review. *Anaesthesia*, 75(10), 1364–1371. <https://doi.org/10.1111/anae.15180>
- Igbaria, M., Parasuraman, S., & Badawy, M. K. (2014). Work experiences, job involvement,

- and quality of work life among information systems personnel. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 18(2), 175–199. <https://doi.org/10.2307/249764>
- James L Gibson, John M Ivancevich, J. H. D. J. & R. K. (2015). *Organizations Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Joshanloo, M., Capone, V., Petrillo, G., & Caso, D. (2017). Discriminant validity of hedonic, social, and psychological well-being in two Italian samples. *Personality and Individual Differences*, 109, 23–27. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.12.036>
- Kafka, G. J., & Kozma, A. (2002). The construct validity of Ryff's Scales of Psychological Well-Being (SPWB) and their relationship to measures of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 57(2), 171–190. <https://doi.org/10.1023/A:1014451725204>
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An Empirical Research on Relationship Quality of Work Life and Work Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62, 360–366. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.057>
- Kaur, R., & Randhawa, G. (2021). Supportive supervisor to curtail turnover intentions: do employee engagement and work–life balance play any role? *Evidence-Based HRM*, 9(3), 241–257. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-12-2019-0118>
- Khusnullia, S., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan di PT. Lumina Packaging Sidoarjo. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 56–69.
- Legowo, A., & Soliha, E. (2022). Kualitas Kehidupan Kerja, Employee Engagement, dan Resistance to Change Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 19(2), 103–124. <https://doi.org/10.34001/jdeb.v19i2.3216>
- Lisabella, M., & Hasmawaty, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Keterlibatan Pegawai (Employee Engagement) Serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(4), 209–226. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i4.380>
- Luthans, F. (2017). *Organizational Behavior: Organizational Contexts*. In *Contexts* (13th ed.). McGraw-Hill.
- Pio, R. J., & Lengkong, F. D. J. (2020). The relationship between spiritual leadership to quality of work life and ethical behavior and its implication to increasing the organizational citizenship behavior. *Journal of Management Development*, 39(3), 293–305. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0186>
- Putri, S. A. P., Zellawati, A., & Setasari, P. (2022). Employee Engagement Ditinjau Dari Iklim Organisasi Dan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Image*, 02(5), 62–77.
- Rivai, V. & E. J. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Edisi 3). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2016). *Organizational Behavior* (15e ed.). McGraw-Hill.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Sharma, R., Mishra, R., & Mishra, A. (2021). Determinants of satisfaction among social entrepreneurs in e-Government services. *International Journal of Information*

Management, 60(July), 102386. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102386>

- Sugito, Ari, Angriawan, S. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan PT Kartika Cemerlang Sejati. *Bisnis & Ekonomi*, 12(2), 1–23.
- Ummi, H. S., & Suwarsi, S. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih di Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 1086–1090.
- Utami, L. P. (2020). Pengaruh Psychological Well-being terhadap Work Engagement Karyawan. *Acta Psychologia*, 2(2), 161–172. <https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.34221>
- Vanaja, A., & Sathyavathi, P. M. (2022). *Organizational climate with regard to the Quality of Work life at Apollo Hospital*. 10(11), 1–6.
- Victoria, I., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi (Studi pada Karyawan Non Medis RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 7(3), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Vong, L. T. N., Ngan, H. F. B., & Lo, P. C. P. (2018). Does organizational climate moderate the relationship between job stress and intent to stay?: Evidence from Macau SAR, China. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 9(1), 2–20. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-09-2017-0022>