

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan kontrak Pizza Hut Delivery Surabaya. Hasil ini menjelaskan bahwa tinggi rendahnya atau baik buruknya komitmen organisasi berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan kontrak Pizza Hut Delivery Surabaya.
2. Kualitas kehidupan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan kontrak Pizza Hut Delivery Surabaya. Hasil ini menjelaskan bahwa tinggi rendahnya atau baik buruknya kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan kontrak Pizza Hut Delivery Surabaya.

5.2 Saran

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan, antara lain sebagai berikut :

1. Pizza Hut Delivery Surabaya diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi, mengingat komitmen organisasi memiliki kontribusi terhadap

kinerja karyawan. Manajemen Pizza Hut Delivery Surabaya dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan cara memberikan promosi jabatan kepada karyawan dan memberikan penghargaan atau apresiasi terhadap karyawan. Dengan adanya apresiasi dan penghargaan tentu akan meningkatkan komitmen organisasi yang akan berimbas pada meningkatnya kinerja karyawan.

2. Pizza Hut Delivery Surabaya diharapkan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja yang baik sangat penting untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik pula. Peningkatan kualitas kehidupan kerja dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk ikut andil dalam pengambilan keputusan organisasi yang berhubungan dengan pekerjaan. Dengan terakomodirnya pendapat karyawan tentu akan membuat karyawan merasa lebih dihargai oleh manajemen sehingga menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik sehingga dapat menunjang perbaikan kinerja karyawan.
3. Sebagai pertimbangan untuk penelitian berikutnya, peneliti menyarankan untuk menggunakan atau menambahkan variabel lain yang belum ditampilkan dalam penilitan ini yang diduga memengaruhi kinerja karyawan seperti kepuasan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan. Penggunaan atau penambahan variabel lainnya diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif terkait penilitan kinerja karyawan.