

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran mengenai tipe *goal orientation* pada karyawan perusahaan swasta memiliki tiga tipe yaitu *learning goal orientation*, *performance prove goal orientation* dan *performance avoid goal orientation*. Dapat disimpulkan dari hasil penelitian bahwa setiap karyawan memiliki tipenya sendiri dalam merespon suatu tantangan untuk mencapai tujuannya. Karyawan pada perusahaan swasta pada umumnya memiliki tipe *performance prove goal orientation*.
2. Pada penelitian ini kategori QWL dibagi menjadi lima kategori, pada umumnya sebagian besar karyawan pada perusahaan swasta memiliki kategori QWL yang sedang, artinya karyawan merasa perusahaan cukup memberikan kesejahteraan baik mental ataupun fisik di tempat karyawan tersebut bekerja.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara *goal orientation* dengan *quality of work life*. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi sebesar 0.344 yang berarti hubungan yang terjadi antara *goal orientation* dengan *quality of work life* adalah cukup dan signifikan sehingga berlaku untuk seluruh populasi dan memiliki koefisien korelasi yang positif artinya semakin tinggi *goal orientation* akan menaikkan tingkat QWL karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis memberikan saran-saran kepada:

1. Perusahaan swasta

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan perusahaan swasta tergolong memiliki tingkat QWL yang cenderung sedang. Oleh karena itu diharapkan perusahaan dapat kembali mengkaji aspek-aspek QWL karyawan seperti penghasilan, menciptakan hubungan yang baik dengan rekan kerja serta menyediakan perlengkapan yang memadai guna menunjang pekerjaan karyawan. Dari hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara *goal orientation* dengan *quality of work life*, artinya untuk meningkatkan QWL pada karyawan, perusahaan harus mampu meningkatkan *goal orientation* karyawan dengan cara menumbuhkan motivasi kerja karyawan.

2. Peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya dalam menggali faktor lain yang berhubungan dengan QWL.