

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Menurut hasil pengkajian tentang pengaruh Quality of Work Life, Organizational Commitment, dan Inclusive Culture terhadap kinerja karyawan PT. Global Berkah Sarana di Kota Bekasi, diperoleh beberapa Kesimpulan:

1. Hasil pengkajian melihat bahwa QWL mempunyai pengaruh positif dengan kinerja karyawan. Artinya, ketika karyawan merasakan kondisi kerja yang nyaman, aman, adil, serta memiliki peluang untuk berkembang, oleh itu individu cenderung memperlihatkan kinerja yang lebih baik. Kualitas kehidupan kerja yang terjaga dengan baik menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan.
2. Organizational Commitment juga memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan. Semakin kuat rasa memiliki, loyalitas, dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan, maka semakin besar pula tanggung jawab dan usaha yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan. Komitmen yang tinggi membuat karyawan lebih terdorong untuk memberikan hasil kerja yang optimal.
3. Inclusive Culture dalam penelitian ini terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan budaya inklusif belum sepenuhnya berjalan secara efektif. Kemungkinan masih terdapat penyesuaian atau kendala dalam implementasinya sehingga belum mampu mendukung peningkatan kinerja secara maksimal.

B. Saran

Menurut hasil pengkajian tentang pengaruh QWL, Organizational Commitment, dan Inclusive Culture terhadap kinerja karyawan PT. Global Berkah Sarana di Kota Bekasi, diperoleh beberapa Kesimpulan:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator dengan nilai rata-rata terendah pada variabel Quality of Work Life berkaitan dengan aspek

kesempatan pengembangan karier. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih merasa peluang untuk berkembang belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat program pelatihan dan pengembangan, memberikan kejelasan jalur karier, serta melakukan evaluasi kinerja secara transparan agar karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kemampuan dan kinerjanya.

2. Pada variabel Organizational Commitment, indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada aspek keterikatan emosional terhadap organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa rasa memiliki terhadap perusahaan belum sepenuhnya kuat pada seluruh karyawan. Untuk meningkatkan komitmen tersebut, manajemen disarankan membangun komunikasi yang lebih terbuka, melibatkan karyawan dalam berbagai kegiatan organisasi, serta memberikan penghargaan atas kontribusi yang diberikan agar loyalitas dan rasa bangga terhadap perusahaan semakin tumbuh.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator dengan nilai rata-rata terendah pada variabel Inclusive Culture berkaitan dengan penerimaan terhadap perbedaan. Hal ini mengisyaratkan bahwa penerapan budaya inklusif masih memerlukan penguatan. Perusahaan sebaiknya mengadakan pelatihan terkait keberagaman, mendorong diskusi yang terbuka dan saling menghargai, serta memastikan kepemimpinan yang adil dan tidak diskriminatif agar budaya inklusif dapat berjalan lebih efektif dan mendukung peningkatan kinerja positif terhadap kinerja karyawan di masa mendatang.