

## **BAB VI**

### **Kesimpulan dan Saran**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil penelitian serta pembahasan mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PT LAPI Divusi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

##### **1. Persepsi Karyawan Atas Kualitas Kehidupan Kerja di PT LAPI Divusi Bandung.**

- Berdasarkan hasil penelitian, kualitas kehidupan kerja yang diberikan oleh PT LAPI Divusi Bandung mendapat tanggapan yang baik dari karyawan. Hal ini dikarenakan perusahaan memperhatikan karyawannya sebagai penggerak perusahaan dan menyadari pentingnya penghargaan terhadap karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup.
- Berdasarkan penelitian yang dilakukan, sistem imbalan yang diberikan perusahaan sudah sangat baik, hal tersebut dapat dilihat melalui rata-rata penilaian responden dengan skor 4,03 dan tingkat penilaian dengan proporsi 80,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa saat ini perusahaan sudah memberikan

apresiasi sebagai balas jasa kepada karyawan berupa bonus, imbalan dan gaji dengan tepat waktu agar karyawan dapat memenuhi kebutuhannya.

- Adapun lingkungan kerja serta fasilitas yang tersedia bagi karyawan pada perusahaan ini sudah baik, dapat dilihat melalui rata-rata penilaian responden dengan skor 3,72 dan tingkat penilaian dengan proporsi 74,4 %. Lingkungan kerja yang tenang, bersih, nyaman, bercahaya terang dan memiliki ventilasi yang baik akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan. Hal ini akan menimbulkan perasaan tidak bosan dan kinerja karyawan dapat meningkat.
- Disimpulkan pula bahwa aspek restrukturisasi kerja pada perusahaan adalah baik. Hal tersebut dapat dilihat melalui rata-rata penilaian responden dengan skor 3,14 dan tingkat penilaian dengan proporsi 68,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah menerapkan jam kerja yang tepat waktu, dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri. Namun ditemukan beberapa aspek yang belum dapat diberikan oleh perusahaan seperti pelatihan dan pengembangan karyawan.

## **2. Kinerja Karyawan di PT LAPI Divusi Bandung**

Dalam hal kinerja, karyawan pada perusahaan PT LAPI Divusi menunjukkan hasil yang baik. Hal tersebut dapat dilihat melalui hasil rata-rata penilaian yang dilakukan oleh manajer sebesar 4,48 termasuk dalam kriteria penilaian yang “sangat baik” ,dan tingkat penilaian dengan proporsi 89,6% terutama

pada aspek tingkat kehadiran, pencapaian target kerja dan penyelesaian pekerjaan sehingga mempengaruhi hasil kerja karyawan bagi perusahaan. Sedangkan pada aspek keterampilan yang dimiliki karyawan masih perlu ditingkatkan. Lemahnya aspek keterampilan ini dapat disebabkan karena perhatian yang kurang dari perusahaan dalam aspek pelatihan dan pengembangan.

### **3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT LAPI Divusi Bandung**

- Hasil uji simultan atau uji F menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari sistem imbalan, lingkungan kerja dan restrukturisasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT LAPI Divusi Bandung. Artinya semakin baik aspek-aspek dari sistem imbalan, lingkungan kerja, dan restrukturisasi kerja maka kinerja karyawannya akan semakin baik.
- Hasil uji parsial atau uji T menunjukkan bahwa variabel sistem imbalan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi imbalan yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Pada variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sedangkan variabel restrukturisasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin meningkat restrukturisasi kerja, maka tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal

ini dikarenakan kurangnya perhatian perusahaan terhadap aspek-aspek pada restrukturisasi kerja.

- yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh sistem imbalan, lingkungan kerja, dan restrukturisasi kerja.
- Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 68,5% terhadap kinerja karyawan pada PT LAPI Divusi Bandung. Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara aspek-aspek kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 31,5% merupakan kontribusi variabel lain seperti kemampuan karyawan, motivasi kerja, perilaku karyawan, komunikasi.
- Hasil analisis regresi linear berganda memperoleh persamaan :  $Y = 0,141 + 0,703 X_1 + 0,196 X_2 + 0,005 X_3$  yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh sistem imbalan, lingkungan kerja, dan restrukturisasi kerja. Dilihat dari nilai koefisien regresi paling besar dari tiga dimensi Kualitas Kehidupan Kerja yaitu Sistem imbalan sebesar 0,703, Lingkungan kerja sebesar 0,196, dan Restrukturisasi kerja sebesar 0,005. Sistem imbalan memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan PT LAPI Divusi Bandung. Pada dasarnya seseorang bekerja mengharapkan imbalan yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya sehingga akan timbul semangat dan dapat memenuhi kebutuhan keluarga. hal ini akan berdampak baik pada peningkatan kinerja karyawan. Restrukturisasi kerja mendapat nilai paling kecil karena perusahaan

kurang memberikan perhatian terhadap aspek ini seperti tidak adanya pelatihan dan pengembangan diri, sehingga karyawan tidak merasa semangat dalam bekerja. Hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

## **6.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, ada beberapa hal yang akan menjadi saran dan masukan bagi PT LAPI Divusi antara lain sebagai berikut:

1. Bagi karyawan, imbalan atau bonus terbukti memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu karyawan sebaiknya menjadikan upah sebagai penyemangat dalam bekerja. Selain itu karyawan sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja untuk dapat memperoleh upah yang lebih besar.
2. Lingkungan kerja telah memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu ada baiknya bagi perusahaan terutama karyawan untuk selalu berusaha untuk menjaga kebersihan dan kerapihan ruang kerja agar nyaman terutama pada saat waktu jam kerja.
3. Perusahaan perlu mempertahankan aspek-aspek kualitas kehidupan kerja yang sudah baik dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja terutama pada restrukturisasi kerja khususnya pada indikator penyediaan pelatihan dan pendidikan dan memberikan kesempatan kenaikan pangkat pada perusahaan yang menunjukkan nilai terkecil diantara indikator lainnya. Sehingga

perusahaan perlu memperbanyak program pelatihan dan pengembangan untuk karyawan.

4. Perusahaan dapat membuat sebuah program, misalnya dengan memberikan *reward* bagi karyawan yang memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Reward tersebut bisa berupa pemberian fasilitas atau memberikan pelatihan baik yang diadakan oleh pemerintah maupun swasta. Juga memberikan kesempatan kenaikan pangkat seperti sebagai *team leader* proyek.
5. Perusahaan perlu memperhatikan tingkat kinerja karyawan khususnya mengenai tingkat keterampilan karyawan karena hal ini merupakan salah satu kebutuhan bagi perusahaan. Pemberian pelatihan dapat dilakukan agar karyawan memiliki keterampilan kerja dan dapat meningkatkan kapasitas kerja.
6. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diluar variabel pada penelitian ini. Seperti motivasi karyawan, kemampuan karyawan, kemandirian karyawan.

## Daftar Pustaka

Ahyari. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.

Akbar, S. A., Jalalian, N., Salamzadeh, Y., daraei, M., & Tadayon, A. (2011). To the promotion of work life quality using the paradigm of managerial coaching : The role of managerial coaching on the quality of work life. *Journal of Business Management* , 7440-7448.

Bernardin, H. J., & Russel, J. E. (2008). *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Jakarta: Binarupa Aksara.

Cascio, W. (2006). *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profit, seventh edition*. New York: McGraw-Hill Irwin.

Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hariandja, M. T. (2006). *Perilaku Organisasi : Memahami dan Mengelola Perilaku Dalam Organisasi*. Bandung: UNPAR PRESS.

Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Irawati, S. A. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang. *Neo-Bis* , 9.

Irham, F. (2011). *Manajementori, Kasus dan Solusi*. Bandung: ALFABETA.

Kazan, H., & Gumus, S. (2013). Measurement Of Employees Performance: A State Bank Application. *Internal Review Of Management And Business Research* , 2, 429-441.

Kemp, S. (2015., August. 3.). *Global Digital Statshot: August 2015*. England., United Kingdom.

Kotler, P. T., & Keller, K. L. (2011.). *Marketing Management (14th edition)*. New Jersey.: Prentice Hall.

Kumar, S. J., & Vidya, R. I. (2012). Emotional Intelligence And Quality of Work Life Among Employees In The Educational Institutions. *SIES Journal Of Management* , 8.

- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Masri, S., & Sofyan, E. (2006). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Mitra, W. (2014, September 16). *Data Statistik Mengenai Pertumbuhan Pangsa Pasar E-Commerce di Indonesia Saat Ini*. Retrieved December 1, 2015, from StartupBisnis.com: <http://www.startupbisnis.com>
- Newstrom, J. W. (2011). *Organizational Behaviour: Human Behaviour at Work*. New York: McGraw - Hill.
- Noor, A. (2012). JEPARA NALISIS KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KINERJA, DAN KEPUASAN KERJA PADA CV. DITA SENENAN K.
- Noor, Arifin. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia* .
- Noviandri, L. (2015, August 18). *Statistik Pengguna Internet dan Media Sosial Terbaru 2015*. Retrieved December 1, 2015, from Tech in Asia.: <https://id.techinasia.com>
- Prujit, H. (2003). Performance and Quality of Work Life. *Journal of Organizational Change Management* , 13, 389-400.
- Robbins, S. P. (1994). *Teori Organisasi Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Jakarta : Arcan.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behaviour*. England: Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2011). *Research Method for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2009). *Research Methods for Business : Fourth Edition*. New Delhi: Jhon Wiley & Sons, LTD.
- Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiono, D. P. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PUSTAKA BARU PRESS .