

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, maka pada bagian akhir penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan yang dirasakan oleh sebagian besar karyawan PT.Cisangkan Bandung sudah baik. Meskipun begitu, masih terdapat kekurangan di setiap kategorinya. Dalam kategori lingkungan kerja fisik yang dirasakan karyawan terutama karyawan pabrik masih kurang terutama pada indikator temperatur, sirkulasi, keamanan, kenyamanan dan bau di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik, pertumbuhan dan pengembangan yang dirasakan karyawan sudah baik. Kategori partisipasi dan kompensasi/imbalan yang dirasakan dan diterima karyawan sudah cukup.
2. Kinerja karyawan kantor PT Cisangkan Bandung sangat memuaskan sedangkan kinerja sebagian besar karyawan pabrik masih masuk pada rentang kategori memuaskan, namun tidak sedikit pula karyawan pabrik yang masuk pada kategori cukup (rata-rata).
3. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Cisangkan Bandung. Semakin baik kualitas kehidupan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan di PT.Cisangkan Bandung. Kualitas

kehidupan kerja memberikan pengaruh sebesar 68,3% terhadap kinerja karyawan, dan pengaruhnya termasuk dalam kategori sangat kuat.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan, maka saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi manajemen PT Cisangkan Bandung, dari segi kualitas kehidupan kerja yang dilakukan oleh perusahaan sudah baik dan untuk kedepannya lebih ditingkatkan lagi kualitas kehidupan kerja untuk karyawan pabrik, sehingga keamanan dan kenyamanan dalam bekerja dapat dirasakan karyawan, seperti diberikan masker dan sarung tangan yang nyaman berkualitas, selain mencegah dari kotoran debu atau zat kimia yang masuk, juga sebagai keamanan fisik karyawan dalam bekerja. Selain itu, diberikan fasilitas seperti tempat peristirahatan yang nyaman bagi karyawan pabrik sehingga karyawan dapat beristirahat di tempat yang layak dan nyaman. Disamping itu, ditingkatkan lagi pada beberapa indikator lainnya seperti kegiatan di luar pekerjaan untuk menjalin hubungan lebih dekat dengan rekan kerja maupun atasan dan guna menciptakan suasana kekeluargaan bagi karyawan pabrik. Perusahaan tidak membatasi keingintahuan karyawan, dan memberikan kesempatan bagi karyawan yang ingin mengembangkan kemampuan dengan pelatihan sesuai bidang yang ingin ditekuninya, selain mendapatkan hal baru, kesempatan karyawan untuk mendapatkan promosi lebih mudah. Meskipun jenjang karir karyawan pabrik hanya sampai pada

mandor, perlakuan atasan terhadap karyawan manapun harus sama, terutama dalam hal berpartisipasi maupun dalam memberikan saran dan lain-lain. Dengan begitu, karyawan akan merasa lebih diperhatikan, puas, dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya dan diharapkan kedepannya karyawan PT Cisangkan Bandung terutama karyawan pabrik akan mampu memberikan kinerja yang lebih optimal bagi perusahaan.

2. Bagi Peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi lebih jauh mengenai permasalahan yang terdapat pada PT Cisangkan, tidak hanya meneliti kinerja karyawan melainkan juga menambahkan variabel lain seperti kinerja perusahaan.

Daftar Pustaka

1. A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2006. **Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Refika Aditama.
2. Ahmad Tohardi, M.M, 2002. **Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Mandar Maju.
3. Arifin, Noor. 1999. **Aplikasi Konsep Quality of Work Life dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul**. Usahawan.
4. Bateman, Thomas S dan Snell, Scott A, 2004. *Management : The New Competitive Landscape*. 6th edition. New York : McGraw Hill.
5. Bernardin and Russel, 1993. *Human Resource Management*. New Jersey : International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.
6. Bowin, R.B. and Harvey, D, 2001. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
7. Bruce, E. May, RSM Lau, and Stephen K. Johnson, 1999. *A Longitudinal Study of Quality of Work Life and Business Performance*. **Business Review**, Vol. LVIII, No. 2, p.3-7.
8. Cascio, Wayne F. 2006. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits Edition*. New York : McGraw Hill International.

9. Davis, L. and Cherns, A, 1975. *The Quality of Work Life: Participative Management as A Basisfor Improved Quality of Jobs. The Journal of Applied Behavioural Science.*
10. Elmuti, Dean., Yunus Kathawala, 1997. *An Investigation into Effects of ISO 9000 on Participants Attitudes and Job Performance. Production and Inventory Management Journal. 2nd Quarter.*
11. Elmuti, Dean., Yunus Kathawala, 1997. *An Investigation into Effects of ISO 9000 on Participants Attitudes and Job Performance. Production and Inventory Management Journal, 2nd Quarter.*
12. Ghozali, Imam. 2011. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.** Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
13. Ghozali, Imam. 2013. **Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21.** Edisi 7. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
14. Husnawati, Arie. 2006. **Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja sebagai Intervening Variabel (Studi Pada Perum Pegadaian Kanwil Vi Semarang).** Disertasi Magister Manajemen pada Universitas Diponegoro Semarang.
15. Irawati, Anugrahini. 2015. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang. **Jurnal Neo-bis**, Volume 9, No. 2.
16. Supranto, J., 2000. **Statistik (Teori dan Aplikasi).** Edisi Keenam. Jakarta : Erlangga.

17. Lewis, David., Kevin Brazil., Paul Krueger., Lynne Lohfeld., and Erin Tjam, 2001. *Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life. International Journal of health Care Quality Assurance Incorporating Leadership in Health Service*, Vol. 14, p.9-15.
18. Luthans, F. 1995. **Organizational Behavior. 7th Edition.** New York : McGrawHill, Inc.
19. Malayu S.P. Hasibuan. **Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar Kunci Keberhasilan.** PT Midas Surya Grafindo, Jakarta, 1991.
20. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. **Evaluasi Kinerja SDM.** Bandung : Refika Aditama.
21. Nawawi, Hajari H, 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif.** Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
22. Pruijt, Hans. 2003. *Performance and Quality of Work Life. Journal of Organizational Change Management*, Vol. 13, p.389-400.
23. Rathi, N. 2010. *Theoretical basis for the QWL Concepts. Relationship of Quality of Work Life With Employee's Psychological well Being*, Vol. 3, No.1, pp.52-60.
24. Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.** Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
25. Rose, R.C., Beh, L., Uli, J., & Idris, K., (2006). *Quality Of Work Life: Implications Of Career Dimensions. Journal of Social Sciences*, 2 (2), 61-67.

26. Sadique, Z. (2003) *Quality of Work Life among White Collar and Blue Collar Employees, Journal of the Institute of Bangladesh Studies*, 26, 169-174.
27. Sedarmayati. (2001). **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Jakarta : Mandar Maju.
28. Sonny Sumarsono. **Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan**. Graha Ilmu, 2003.
29. Sugiyono. (2014). **Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung : ALFABETA.
30. Sukardi. (2003). **Metodologi penelitian pendidikan kompetensi dan praktiknya**. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
31. Tabassum, A., Rahman, T., & Jahan, K., (2011). *A Comparative Analysis of Quality of Work Life among the Employees of Local Private and Foreign Commercial Banks in Bangladesh. World Journal of Social Sciences*, 1(1), 17.
32. Venkata Subrahmanyam, Pattu Meenakshi, Ravichandran, November 2013, *Quality of Work Life – The Need of the Hour. International Journal of Business and Management Invention*, Volume 2, No. 11.
33. Walton, Richard, E., 1974, *Improving the quality of work life*, **Harvard Business Review**.
34. Wibowo. 2007. **Manajemen Kinerja**. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
35. Wirawan. 2009. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian**. Jakarta: Salemba Empat.

36. Wuryaningsih Dwi Sayekti, Ernie Tisnawati Sule, Maman Kusman, dan Hilmiana. Kompetensi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Motivasi dan Kinerja. **UNPAD PRESS**, 2011.
37. Zin, Razali Mat. 2004. *Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment*. **Gajahmada International Journal of Business**, Vol. 6. No. 3. p.323- 334.