

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan pengolahan data, penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja berdasarkan persepsi karyawan di PT. Admiralindo Bintang Terang sudah baik, nilai rata-rata untuk variabel kualitas kehidupan kerja berada pada interval antara " $3,5 \leq X \leq 4,2$ " dengan nilai sebesar 3.9 (tabel 4.9). Hubungan kekeluargaan yang terbina antar karyawan yang terdapat dalam dimensi *Workplace Integration* memiliki rata-rata "sangat tinggi". Karyawan PT. Admiralindo Bintang Terang seringkali mengadakan kegiatan makan siang bersama dan juga senantiasa merayakan ulang tahun dari rekan kerja.
2. Kepuasan kerja berdasarkan persepsi karyawan di PT. Admiralindo Bintang Terang tergolong baik, nilai rata-rata untuk variabel kepuasan kerja berada pada interval antara " $3,5 \leq X \leq 4,2$ " dengan nilai sebesar 3.8 (tabel 4.15). Dalam dimensi *Coworkers* memiliki rata-rata "sangat tinggi" sebesar 4.3, sesama rekan kerja senantiasa membantu satu sama lain, antar rekan kerja tidak segan untuk turun tangan memberikan bantuan kepada rekan kerja agar dapat menyelesaikan pekerjaan ketika diharuskan memenuhi target yang lebih tinggi dari biasanya, karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya tak segan untuk turun tangan membantu rekan kerja sesama divisi atau lintas divisi dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada.
3. Kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kepuasan kerja karyawan di PT. Admiralindo Bintang Terang dengan nilai korelasi sebesar 0.520, dimana nilai tersebut berada pada interval koefisien antara "0,40 – 0,599". Dengan kata lain semakin baik penerapan kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Admiralindo Bintang Terang.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan- kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, penulis memiliki saran- saran yang ditujukan kepada pemilik PT. Admiralindo Bintang Terang yang dapat dijadikan bahan pertimbangan di masa yang akan datang. Berikut saran- saran yang diajukan:

1. Perusahaan sebaiknya membuat kebijakan untuk memberikan penghargaan. Perusahaan dapat menerapkan sistem pemberian penghargaan dalam bentuk *best employee* bagi karyawan yang berprestasi di masing- masing divisi yang ada untuk dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Sehingga karyawan merasa bahwa perusahaan menghargai usaha yang telah diberikan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan nilai *benefit* dalam variabel kualitas kehidupan kerja
2. Kebijakan promosi jabatan yang dilakukan oleh PT. Admiralindo Bintang Terang sudah cukup baik. Akan tetapi, ada baiknya bagi perusahaan untuk menginformasikan kegiatan promosi jabatan secara terbuka dan memastikan seluruh karyawan mengetahui adanya kegiatan promosi jabatan yang tengah berlangsung dengan cara menempelkan pengumuman mengenai kegiatan promosi jabatan di papan pengumuman yang ada di kantin perusahaan. Perusahaan juga disarankan merancang program pengembangan karir dengan membuat perencanaan karir bagi karyawan, sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai karir yang lebih tinggi. Hal ini berdampak pada peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2003). *A Handbook of Human Resources Management Practice 9th Ed.* UK: Kogan Page.
- Cascio, W. F. (1991). *Applied Psychology in Personal Management, 4th Ed.* Prentice Hall International, Inc.
- detikFinance. (2017, July 9). *Industri Tekstil RI Sumbang Devisa Rp 159 T.* Retrieved from detikFinance: <https://finance.detik.com/industri/d-3553245/industri-tekstil-ri-sumbang-devisa-rp-159-t>
- George, J. (2016). *Understanding and Managing Organizational Behaviour.* Pearson.
- Investor Daily. (2017). *Industri TPT Serap 22,5% Tenaga Kerja Industri.* Retrieved from Kementrian Perindustrian Republik Indonesia: <http://www.kemenperin.go.id/artikel/18544/Industri-TPT-Serap-22,5-Tenaga-Kerja-Industri>
- Kermansaravi, F., Navidian, A., Rigi, S. N., & Yaghoubinia, F. (2014). The Relationship Between Quality of Work Life and Job Satisfaction of Faculty Members in Zahedan University of Medical Sciences. *Global Journal of Health Science*, 228-234.
- Lau, R. S., & May, B. E. (1998). A Win- win Paradigm for Quality of Work Life and Business Performance. *Human Resources Develompent Quarterly: Proquest Phsycological Journal.*
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior, Ninth Edition.* New York: Mcgraw- Hill.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manthis, R. L., & John, H. J. (2011). *Human Resource Management.* Jakarta: Salemba Empat.
- Othman, A., & Lieng, M. C. (2009). Relationship Between Quality of Work Life and Job Satisfaction : A Case Study of Enterprise "XYZ" in Malacca. *International Conference on Human Capital Development.*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behaviour: 15th Ed.* Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Mothod for Business : A Skill- Building Approach Sixth Edition.* John Wiley & Sons Ltd.
- Simamora, B. (2008). *Panduan Riset Perilaku Konsumen.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke- 18.* Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat.* Jakarta: Kencana.

- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Ventegodt, S., & Merrick, J. (2009). *Health and Happiness from Meaningful Work : Research in Quality of Working Life*. Nova Science Publishers.
- Zin, R. M. (2004). Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment. *Gajah Mada International Journal of Business* , Vol: 6, No:3, pp : 323-334.