

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **1.1. Kesimpulan**

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

1. Gambaran tingkat kualitas kehidupan kerja (*quality of work life/QWL*) di Divisi Pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Kantor Pusat I berada dalam kategori sedang/cukup tinggi. Hal ini membuktikan bahwa setiap indikator dari kualitas kehidupan kerja (*quality of work life/QWL*) sudah terlaksana dengan cukup baik.
2. Gambaran tingkat kinerja karyawan di Divisi Pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Kantor Pusat I berada pada kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa setiap indikator dari kinerja karyawan sudah terlaksana dengan baik.
3. Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life/QWL*) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi Pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Kantor Pusat I. Besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life/QWL*) terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh hasil perhitungan dan analisis data yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel kualitas

**Mariatul Qibtiah, 2014**

*Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I*  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kehidupan kerja (*quality of work life/QWL*) terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika kualitas kehidupan kerja (*quality of work life/QWL*) di Divisi Pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Kantor Pusat I tinggi, maka tingkat kinerja karyawan pun akan tinggi. Sebaliknya, jika kualitas kehidupan kerja (*quality of work life/QWL*) di Divisi Pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Kantor Pusat I rendah, maka tingkat kinerja karyawan pun akan rendah.

## 1.2. Saran

1. Pada variabel kualitas kehidupan kerja, hasil perhitungan skor jawaban responden menunjukkan bahwa indikator terendah adalah “peluang”. Berdasarkan pada hasil tersebut, salah satu upaya agar kinerja karyawan meningkat, yakni dengan cara memberikan peluang bagi karyawan untuk dapat mempengaruhi pengambilan keputusan pimpinan, termasuk memiliki peluang dalam rangka pengambilan kebijakan perusahaan.
2. Pada variabel kinerja karyawan, hasil perhitungan skor jawaban responden menunjukkan bahwa indikator terendah adalah “*personal quality* (kualitas personal)”. Berdasarkan pada hasil tersebut, salah satu upaya agar *personal quality* (kualitas personal) menjadi tinggi adalah dengan perusahaan memfasilitasi karyawan dalam mengembangkan

Mariatul Qibtiah, 2014

*Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kemampuannya dan kemauan yang harus dimunculkan karyawan yang bersangkutan untuk berkeinginan meningkatkan kemampuan dirinya.

3. Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life/QWL*) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Divisi Pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Kantor Pusat I. Mengingat kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka peneliti merekomendasikan agar perusahaan harus lebih meningkatkan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life/QWL*) karyawan demi menciptakan kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan memperoleh hasil yang optimal.

**Mariatul Qibtiah, 2014**

*Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu