

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan kepada pegawai LLDIKTI Wilayah IV untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kualitas kehidupan kerja pegawai LLDIKTI Wilayah IV termasuk pada kategori tinggi dengan indikator kesempatan dalam menyampaikan gagasan/ide dalam tim dalam dimensi partisipasi karyawan (*employee participation*) mencapai skor indikator tertinggi. Sedangkan indikator kesediaan program rekreasi yang diselenggarakan oleh organisasi dalam dimensi kesehatan kerja (*wellness*) mencapai skor indikator terendah.
2. Gambaran kepuasan kerja pegawai LLDIKTI Wilayah IV termasuk pada kategori tinggi dengan indikator kemampuan tim melakukan kolaborasi secara efektif dalam dimensi rekan kerja (*coworkers*) mencapai indikator dengan skor tertinggi. Sedangkan indikator kepuasan atas kebijakan promosi yang berlaku dalam dimensi promosi (*promotion*) mencapai skor indikator terendah.
3. Gambaran kinerja pegawai LLDIKTI Wilayah IV termasuk pada kategori tinggi dengan indikator kemampuan pegawai melaksanakan pekerjaan dengan teliti dalam dimensi kualitas (*quality*) mencapai skor indikator tertinggi. Sedangkan indikator kebutuhan pengawasan dari atasan dalam dimensi kebutuhan akan pengawasan (*need for supervision*) mencapai skor indikator terendah.
4. Kualitas kehidupan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai LLDIKTI Wilayah IV.
5. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai LLDIKTI Wilayah IV.
6. Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai LLDIKTI Wilayah IV.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang dilakukan di LLDIKTI Wilayah IV maka peneliti dapat memberikan rekomendasi atas permasalahan yang dapat dijadikan masukan atau pertimbangan dalam mencari solusi untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja yang mendapati indikator kesediaan program rekreasi yang diselenggarakan oleh organisasi dalam dimensi kesehatan kerja (*wellness*) mencapai skor indikator terendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai LLDIKTI Wilayah IV menilai organisasi masih kurang maksimal dalam mendukung kesejahteraan fisik dan mental pegawai terutama melalui pelaksanaan program rekreasi. Organisasi diharapkan dapat meningkatkan frekuensi serta kualitas program rekreasi yang diadakan. Selain itu, penting bagi organisasi untuk melibatkan karyawan dalam perencanaan program rekreasi yang sesuai dengan minat dan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan partisipasi dan manfaat dari program tersebut. Dengan cara ini, kualitas kehidupan kerja karyawan dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja karyawan.
2. Berkaitan dengan kepuasan kerja yang mendapati indikator kepuasan atas kebijakan promosi yang berlaku dalam dimensi promosi (*promotion*) mencapai skor indikator terendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai LLDIKTI Wilayah IV masih merasa kurang puas dengan kebijakan promosi yang berlaku dalam organisasi. Organisasi diharapkan dapat lebih meningkatkan transparansi dalam menetapkan kebijakan promosi yang berlaku dengan mengkomunikasikan kebijakan promosi secara terbuka kepada seluruh pegawai, sehingga pegawai akan memahami jalur karir dan persyaratan untuk dapat dipromosikan. Dengan dilakukannya peningkatan transparansi kebijakan promosi dalam organisasi maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat dan pegawai akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal.
3. Berkaitan dengan kinerja pegawai yang mendapati indikator kebutuhan pengawasan dari atasan dalam dimensi kebutuhan akan pengawasan (*need*

for supervision) mencapai skor indikator terendah. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih kurang merasa memerlukan pengawasan dari atasan dimana hal ini mengindikasikan bahwa hasil kualitas kinerja pegawai LLDIKTI Wilayah IV sudah sangat baik dengan melakukan pekerjaannya secara mandiri. Dengan begitu pegawai merasa tidak terlalu membutuhkan pengawasan dari atasan, namun organisasi juga perlu melakukan pengembangan sistem pengawasan yang efektif agar membantu pegawai untuk melakukan pekerjaannya secara mandiri namun masih tetap dalam pengawasan atasan untuk pemantauan kinerja pegawainya tanpa perlu melakukan pengawasan secara langsung. Hal ini dapat meningkatkan kemandirian dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya serta meningkatkan efektivitas pengawasan dalam lingkungan kerja. Dengan begitu, pegawai akan lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

4. Karena kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai merupakan penelitian yang baru dilakukan di LLDIKTI Wilayah IV maka diharapkan penelitian ini dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Peneliti menyadari bahwa topik penelitian ini masih belum sempurna dan belum mencakup seluruh faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai yang ada. Oleh karena itu, peneliti menyarankan untuk melanjutkan penelitian lebih mendalam dengan mengkaji faktor-faktor lainnya yang berpotensi untuk memengaruhi kinerja pegawai seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, *work life balance*, dan lainnya.