

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Rudolf Chemicals Indonesia, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif tingkat *quality of work life* terhadap tingkat *employee performance* melalui tingkat *job satisfaction* sebagai variabel mediasi di PT. Rudolf Chemicals Indonesia. Adapun penjelasan rinci dari temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingkat *quality of work life* di PT. Rudolf Chemicals Indonesia berada dalam kategori tinggi. Dimensi tertinggi adalah komunikasi dan keselamatan kerja yang mencerminkan persepsi positif karyawan dalam berkomunikasi di lingkungan kerja serta persepsi positif terhadap keselamatan kerja yang diterapkan di perusahaan. Untuk *job satisfaction*, berada dalam kategori tinggi. Dimensi tertinggi adalah gaji yang menandakan bahwa karyawan merasa puas terhadap gaji yang berlaku di perusahaan. Sementara itu, *employee performance* juga berada dalam kategori tinggi. Dimensi tertinggi adalah kinerja tugas yang menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai standar perusahaan dengan baik.
2. *Quality of work life* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT. Rudolf Chemicals Indonesia.
3. *Quality of work life* berpengaruh positif terhadap *employee performance* pada karyawan PT. Rudolf Chemicals Indonesia.
4. *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee performance* pada karyawan PT. Rudolf Chemicals Indonesia
5. Terdapat pengaruh tidak langsung antara *quality of work life* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi.

Dengan demikian, peningkatan *quality of work life* dapat memberikan dampak langsung maupun tidak langsung terhadap peningkatan *employee*

performance, dan *job satisfaction* berperan sebagai elemen penting yang dapat memediasi pengaruh tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, diketahui bahwa secara umum PT. Rudolf Chemicals Indonesia telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang positif, ditandai dengan tingginya tingkat *quality of work life*, *job satisfaction*, dan *employee performance*. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang memiliki skor relatif lebih rendah dibandingkan yang lain, sehingga perlu menjadi perhatian untuk perbaikan berkelanjutan. Oleh karena itu, terdapat saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada PT. Rudolf Chemicals Indonesia secara spesifik, yang juga memungkinkan untuk diterapkan perusahaan lain secara general, serta terdapat saran akademik atau bagi peneliti selanjutnya pula, dengan detail sebagai berikut:

1. Dimensi dengan skor terendah dalam *quality of work life* adalah kesehatan kerja. Secara khusus, ukuran yang paling rendah adalah tingkat kenyamanan karyawan dalam menggunakan layanan konseling perusahaan yang berada dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan dalam penyediaan layanan kesehatan mental yang lebih mudah diakses dan ramah bagi karyawan. Perusahaan disarankan untuk menerapkan pendekatan seperti melakukan sosialisasi rutin melalui berbagai platform tentang manfaat layanan konseling dan cara mengaksesnya, menghadirkan konselor profesional secara berkala di kantor untuk sesi *one-on-one* dengan sistem *booking* pribadi untuk menjaga kerahasiaan, serta melibatkan atasan langsung dalam program pelatihan *mental health awareness* agar mereka mampu mengenali tanda-tanda stres kerja dan memberi dukungan awal. Bagi perusahaan lain, terutama di industri dengan tekanan kerja tinggi, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dapat menjadi investasi strategis untuk meningkatkan retensi dan produktivitas karyawan, meskipun pendekatannya perlu disesuaikan dengan budaya kerja masing-masing.

2. Dimensi dengan skor terendah dalam *job satisfaction* adalah promosi, Ukuran yang paling rendah berkaitan dengan kepuasan terhadap kejelasan kebijakan promosi dan keadilan dalam proses promosi jabatan Hal ini menunjukkan bahwa masih ada ketidakpastian dan keraguan dari karyawan terkait sistem karir di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah seperti menyusun dan mempublikasikan dokumen kebijakan promosi karyawan yang jelas (memuat kriteria, alur, dan indikator penilaian yang digunakan dalam proses promosi), serta memberikan *feedback* berkala secara individual kepada karyawan tentang performa dan potensi pengembangan karir mereka ke depan. Perusahaan lain, meskipun berada di industri berbeda, juga dapat mempertimbangkan transparansi dalam sistem karir sebagai salah satu kunci untuk membangun kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.
3. Dimensi dengan skor terendah pada *employee performance* adalah kinerja kontekstual, dengan ukuran terendah adalah tingkat kontribusi dalam memberikan ide-ide baru saat bekerja dan usaha untuk mencoba kembali saat hasil kerja tidak sesuai harapan. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan pada aspek kreativitas, inisiatif, dan ketangguhan kerja. Perusahaan dapat mengimplementasikan strategi seperti mengadakan program *mini project* atau kompetisi inovasi internal dengan hadiah dan pengakuan bagi karyawan yang menyumbangkan ide implementatif, menerapkan budaya *fail-forward* yaitu memberi ruang aman bagi karyawan untuk bereksperimen dan belajar dari kesalahan tanpa takut disalahkan, serta memberikan penghargaan karyawan paling inspiratif yang menunjukkan inisiatif tinggi atau ketangguhan dalam menyelesaikan tantangan kerja. Bagi perusahaan lain yang ingin mendorong budaya inovasi, penting untuk tidak hanya menuntut hasil tetapi juga menghargai proses eksplorasi, terutama dalam lingkungan kerja yang cepat berubah dan kompetitif.
4. Peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan mengkaji variabel lain selain *job satisfaction* yang dapat

memediasi lebih kuat pengaruh *quality of work life* terhadap *employee performance*. Variabel-variabel tersebut dapat berupa *organizational commitment* seperti penelitian yang dilakukan Karoso, dkk. (2022), *employee commitment* seperti penelitian yang dilakukan Singh (2022), *employee engagement* seperti penelitian yang dilakukan Kusuma (2021), ataupun variabel lainnya.