

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Tingkat kualitas kehidupan kerja karyawan berada pada kategori tinggi, tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada kategori tinggi. Motivasi karyawan berada pada kategori tinggi. Kinerja karyawan berada pada kategori tinggi.
2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka motivasi akan semakin tinggi.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka motivasi akan semakin tinggi.
4. Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin menurun.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
6. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
7. Kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja.
8. Kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja melalui kualitas kehidupan kerja.

9. Kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
10. Kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kualitas kehidupan kerja.
11. Kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.
12. Kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dilapangan, maka peneliti memberikan beberapa saran kepada pihak-pihak terkait dan dapat dijadikan masukan untuk lebih baik lagi. Berikut adalah beberapa rekomendasi diantaranya:

1. Dalam penelitian ini, kualitas kehidupan kerja berada pada kategori tinggi. Namun, pada variabel ini masih terdapat indikator yang lebih rendah dibandingkan indikator lainnya yaitu indikator penyelesaian konflik. Dengan demikian, penulis memberikan saran yaitu manajer Bimbingan Belajar Tridaya lebih menyediakan waktu untuk menerima keluhan atau masalah yang dihadapi oleh karyawan serta membantu menyelesaikan konflik dengan rekan kerja atau dalam pekerjaan agar lingkungan kerja kembali kondusif.
2. Kepuasan kerja berada pada kategori tinggi. Namun, pada variabel ini masih terdapat indikator yang lebih rendah dibandingkan indikator lainnya yaitu indikator gaji atau upah yang pantas. Dengan demikian, penulis memberikan saran yaitu manajemen Bimbingan Belajar Tridaya lebih meningkatkan upah yang layak untuk karyawannya yang sesuai dengan Gradenya dan penggajian yang tepat waktu.
3. Motivasi berada pada kategori tinggi. Namun, pada variabel ini masih terdapat indikator yang lebih rendah dibandingkan indikator lainnya yaitu indikator kebutuhan penghargaan. Manajemen Bimbingan Belajar Tridaya perlu memberikan mengapresiasi karyawannya dengan cara

memberikan hadiah bagi karyawan yang berprestasi dengan tujuan meningkatkan motivasi dalam bekerja.

4. Kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Namun, pada variabel ini masih terdapat indikator yang lebih rendah dibandingkan indikator lainnya yaitu indikator inovasi. Dalam hal ini, yaitu manajemen Bimbingan Belajar Tridaya harus melakukan pelatihan membuat metode pembelajaran yang memicu inovasi pada karyawan sehingga karyawan dapat membuat inovasi-inovasi baru yang sesuai dengan kebutuhan yang disesuaikan dengan tuntutan jaman.
5. Bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya mengenai kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan, diharapkan dapat menambah beberapa teori dalam penelitian dan menambah beberapa variabel dan indikator sehingga pembahasan mengenai kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan akan menjadi lebih mendalam.