

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1.a Kualitas kehidupan kerja pada karyawan di PT Pos Indonesia Kantor Asia Afrika Kota Bandung diukur menggunakan empat indikator yaitu pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, sistem imbalan yang inovatif dan lingkungan kerja. Indikator sistem imbalan yang inovatif memperoleh presentase skor terendah dengan kategori cukup baik dan presentase tertinggi didapat dari indikator lingkungan kerja dengan kategori baik, dan secara keseluruhan variabel kualitas kehidupan kerja berada pada kategori baik.
- 1.b Kejenuhan kerja karyawan di PT Pos Indonesia Kantor Asia Afrika Kota Bandung diukur menggunakan tiga indikator yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan rendahnya capaian personal. Indikator depersonalisasi memperoleh presentase skor terendah dengan kategori kurang baik dan presentase tertinggi didapat dari indikator rendahnya capaian personal dengan kategori baik, dan secara keseluruhan variabel kejenuhan kerja berada pada kategori cukup baik.
- 1.c Kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kantor Asia Afrika Kota Bandung diukur menggunakan lima indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Indikator kemandirian

memperoleh presentase terendah dengan kategori cukup baik dan presentase tertinggi didapat dari indikator ketepatan waktu dengan kategori baik, dan secara keseluruhan variabel kinerja berada pada kategori cukup baik.

2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kantor Asia Afrika Kota Bandung.
3. Kejenuhan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kantor Asia Afrika Kota Bandung.
4. Kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan dengan kejenuhan kerja di PT Pos Indonesia Kantor Asia Afrika Kota Bandung.
5. Kualitas kehidupan kerja dan kejenuhan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT Pos Indonesia Kantor Asia Afrika Kota Bandung.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil beberapa saran untuk perusahaan sebagai berikut :

1. Kualitas kehidupan kerja yang diterapkan di PT Pos Indonesia Kantor Asia Afrika Kota Bandung sudah termasuk klasifikasi baik. Untuk total skor terendah yaitu indikator sistem imbalan yang inovatif. Yang mana, hal ini disarankan bagi PT Pos Indonesia Kantor Asia Afrika Kota Bandung untuk melakukan peninjauan ulang terhadap sistem imbalan yang diberikan agar dirasa sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan para karyawan, dengan cara memberikan upah yang sesuai dan juga memberikan tunjangan-tunjangan lainnya.

2. Kejenuhan kerja yang ada di PT Pos Indonesia Kantor Asia Afrika Kota Bandung termasuk cukup baik. Untuk total skor terendah adalah indikator depersonalisasi. Yang mana, hal ini disarankan bagi PT Pos Indonesia Kantor Asia Afrika Kota Bandung untuk lebih memperhatikan karyawannya dengan cara merangkul dan memberikan dukungan kepada karyawan, dukungan ini dapat berbentuk motivasi seperti kata-kata penyemangat.
3. Kinerja karyawan yang ada di PT Pos Indonesia Kantor Asia Afrika Kota Bandung termasuk klasifikasi cukup baik. Untuk total skor terendah yaitu indikator kemandirian. Yang mana, hal ini disarankan bagi PT Pos Indonesia Kantor Asia Afrika Kota Bandung untuk memberikan bimbingan kepada karyawan dengan cara memberikan arahan disetiap pengerjaan tugas baru dan bisa juga dengan memberikan beberapa step dan penjelasan sebelum memulai pekerjaan.
4. Berdasarkan analisis verifikatif diperoleh bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Asia Afrika Kota Bandung adalah kualitas kehidupan kerja. Dengan demikian, peneliti mencoba memberikan saran yaitu perusahaan harus lebih memperhatikan kualitas kehidupan para karyawannya dengan cara selalu mengajak para karyawannya untuk ikut andil dalam kegiatan perusahaan, memberikan imbalan yang sesuai, memberikan pelatihan dan juga pengembangan diri agar karyawan dapat mengeksplor kemampuannya. Kegiatan ini akan membuat karyawan merasa dihormati dalam perusahaan.