BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kualitas kehidupan kerja di PT. Indonesia Power Unit Bisnis (UBP) Saguling yang diambil dari 3 (tiga) indikator yaitu restrukturisasi kerja, sistem imbalan dan lingkungan kerja. Berdasarkan tanggapan responden kualitas kehidupan kerja sudah diterapkan dengan baik atau termasuk kedalam kriteria sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan kualitas kehidupan kerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan untuk memenuhi taraf hidup para karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Namun demikian terdapat satu indikator yaitu restrukturisasi kerja yang persentasenya dibawah presentase sistem imbalan dan lingkungan kerja, hal ini disebabkan kurangnya informasi yang menyebabkan karyawan kurang mengetahuinya.
2. Semangat kerja di PT. Indonesia Power Unit Bisnis (UBP) Saguling yang diambil dari 4 (empat) indikator yaitu absensi, kerjasama, kepuasan kerja dan kedisiplinan. Berdasarkan tanggapan responden dari hasil koesioner semangat kerja karyawan sudah dalam tingkat baik. Semangat kerja itu sendiri sebenarnya dapat di tumbuhkan oleh diri sendiri dengan adanya motivasi yang sangat tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dari

ke 4 (empat) indikator tersebut, indikator kedisiplinan menduduki presentase paling rendah diantara presentase absensi, kerjasama dan kepuasan, hal ini disebabkan adanya karyawan yang kurang menghargai waktu, baik dalam mengerjakan pekerjaan maupun dalam jam kerja.

3. Kinerja karyawan di PT. Indonesia Power Unit Bisnis (UBP) Saguling yaitu diambil dari 5 (lima) indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif. Berdasarkan tanggapan responden dari hasil kuesioner, jadi untuk pencapaian kinerja karyawan sudah diterapkan dengan baik atau termasuk kedalam kategori sangat baik. Namun dari ke 5 (lima) indikator diatas ada satu indikator yaitu inisiatif yang presentasenya lebih kecil dari presentase kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, dan tanggung jawab. Hal ini disebabkan karena sebagian dari karyawan masih menunggu intruksi dalam mengerjakan pekerjaan.
4. Berdasarkan hasil penelitian, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Power Unit Bisnis (UBP) Saguling. Pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 7,6 % dan pengaruh tidak langsung melalui semangat kerja adalah sebesar 8,0%. Total pengaruh yang diberikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 15,6%. Sedangkan pengaruh langsung semangat kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 28,2% dan pengaruh tidak langsung melalui kualitas kehidupan kerja adalah sebesar 36, 2%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, maka peneliti mencoba memberikan saran-saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi perusahaan. Adapun saran yang disampaikan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Penerapan kualitas kehidupan kerja di PT. Indonesia Power Unit Bisnis (UBP) Saguling sudah sangat baik, namun perusahaan harus lebih memperhatikan restrukturisasi kerja untuk para karyawan agar para karyawan memahami dan mengetahui rencana kerja dan pekerjaannya untuk kedepan. Diharapkan ada komunikasi dan informasi yang menerangkan tentang restrukturisasi kerja baru yang direncanakan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.
2. Semangat kerja di PT. Indonesia Power Unit Bisnis (UBP) Saguling dalam kriteria baik. Perusahaan dalam hal ini di harapkan dapat lebih meningkatkan kedisiplinan para karyawannya agar lebih menghargai waktu baik dalam melakukan pekerjaannya maupun jam masuk kerja. Hal ini untuk mengoptimalkan waktu agar dapat bekerja secara efesien dan efektif untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi.
3. Kinerja karyawan di PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling dinilai sangat baik. Namun perusahaan harus lebih baik lagi dalam memperhatikan dan menilai pekerjaan karyawan, karena masih kurangnya tingkat inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan dalam hal ini diharapkan dapat bekerja tanpa intruksi dari atasan.

4. Kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power UBP Saguling, maka perusahaan hendaknya lebih memperhatikan penerapan kualitas kehidupan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pihak manajemen hendaknya dapat memprioritaskan penerapan kualitas kehidupan kerja yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan agar visi dan misi karyawan dan instansi dapat tercapai.