BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul pengaruh kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Techno Multi Utama, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut

1. Kualitas kehidupan kerja yang didalamnya diukur melalui 8 indikator, yaitu *Social integration*, *Development of human capacities*, *Growth and security Safe and healthy environment*, *Constitutionalism*, *The total life space*, *Social relevance* dan *Adequate and fair compensation*. Indikator *Social relevance* memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan *Development of human capacities* dan *The total life space* memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori kurang baik. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori kurang baik. Hal itu karena perusahaan kurang memberikan pelatihan sehingga karyawan kurang kompetitif dalam bekerja dan perusahaan tidak adanya tunjangan untuk masa depan yang di berikan terhadap karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan kualitas kehidupan kerja karyawan di PT Techno Multi Utama.

2. Semangat kerja yang ada di PT Techno Multi Utama berada pada kategori kurang baik, terdiri dari 9 indikator yaitu Ketelitian, Hasrat untuk maju, Kebanggaan karyawan, Kepuasan karyawan, Tanggung jawab, Absensi, Konsentrasi kerja, *Labour turn over* / keluar masuknya pegawai baru dan Lancarnya Aktivitas. Indikator absensi yang memperoleh persentase tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator konsentrasi kerja memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Hal ini dikarenakan perusahaan kurang memberikan rasa aman dalam bekerja sehingga terjadi aktivitas *labour turn over* / keluar masuknya pegawai baru. Secara umum semua ukuran pada variabel masuk dalam kategori cukup baik, namun harus tetap agak dibenahi agar terciptanya tujuan perusahaan yang diharapkan.
3. Dari 3 indikator produktivitas kerja karyawan, yaitu mutu dan kualitas, jumlah dan waktu, serta efisien dan efektivitas. Indikator mutu dan kualitas memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator jumlah dan waktu memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Hal ini dikarenakan kurangnya pengetahuan karyawan dalam pengerjaan suatu bidang dan kurangnya pelatihan yang di berikan sehingga hasil pekerjaan kurang maksimal.. Secara umum ukuran untuk produktivitas kerja karyawan masuk ke dalam kategori cukup baik namun tetap perlu ditingkatkan.
4. Secara parsial dan simultan, penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas

kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Techno Multi Utama.

5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Techno Multi Utama, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh:

1. Penerapan kualitas kehidupan kerja masih berjalan kurang baik di PT Techno Multi Utama, oleh karena itu adapun hal yang disarankan untuk ditingkatkan kepada pihak perusahaan adalah dengan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan agar terciptanya suatu kondisi dimana karyawan bisa merasa aman dan nyaman dalam bekerja.
2. Semangat kerja PT Techno Multi Utama masih berjalan cukup baik. Namun adapun hal yang disarankan oleh peneliti yaitu dengan mengadakan family gathering ataupun semacam diskusi dimana output yang dihasilkan akan berupa kebersamaan ataupun team work yang lebih baik di bandingkan sebelumnya.
3. Produktivitas kerja karyawan PT Techno Multi Utama berjalan cukup baik. Namun adapun yang disarankan oleh peneliti yaitu dengan memberikan pemahaman – pemahaman baru dalam bekerja, sehingga

karyawan lebih mampu mengeksplore kemampuannya karena dengan hal tersebut perusahaan bisa lebih banyak mendapatkan keuntungan yang maksimal

4. Pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Techno Multi Utama terdapat pengaruh yang signifikan sesuai dengan pengujian secara simultan, pada kondisi ini seharusnya bisa dimanfaatkan perusahaan untuk lebih bisa menciptakan kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja yang jauh lebih baik terhadap karyawannya agar terciptanya produktivitas kerja yang diharapkan dengan tujuan perusahaan. Hal itu terbukti dengan adanya hubungan yang kuat dari setiap variable yang dilakukan peneliti.