

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan di PT Jasa Marga (Persero) Tbk, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pada karyawan dengan nilai $t_{hitung} 5,791 > t_{tabel} 1,983$ artinya semakin baik kualitas kehidupan kerja di perusahaan maka semakin baik pula kinerja pada karyawan tersebut.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pada karyawan dengan nilai $t_{hitung} 5,970 > t_{tabel} 1,983$ artinya semakin tinggi motivasi pada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja pada karyawan tersebut.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan dengan nilai $F_{hitung} 41,697 > F_{tabel} 3,08$, artinya semakin baik kualitas kehidupan kerja dan motivasi maka semakin baik pula kinerja pada karyawan.
4. Nilai R^2 sebesar 0,445. Maka pengaruh dari kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan 44,5% dan sisanya sebesar sebesar 55,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui terdapat pengaruh positif antara kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan di PT Jasa Marga (Persero) Tbk

Dengan kualitas kehidupan kerja yang baik maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat. Sehingga perusahaan harus dapat meningkatkan atau mempertahankan kualitas kehidupan kerja karyawan. Berdasarkan rata-rata hitung skor pada indikator dimana partisipasi atau keterlibatan kerja memperoleh skor tertinggi sebesar 21%. Dan dapat dilihat indikator terendah ada pada indikator keamanan dalam bekerja yaitu sebesar 19%. Hal ini menggambarkan bahwa keamanan dalam bekerja di suatu perusahaan masih rendah dan ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan tersebut dalam bekerja.

Adapun variabel motivasi dengan indikator tertinggi adalah indikator *direction* (arahan) dengan memperoleh skor sebesar 26%. Kemudian indikator yang terendah adalah *Persistence* (Kegigihan) dengan memperoleh skor sebesar 24%. Hal ini menjelaskan bahwa kegigihan karyawan dalam bekerja masih rendah dan itu dapat menyebabkan kinerja karyawan tersebut menjadi berkurang.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi yang sudah dijelaskan diatas, maka penelitian memberikan saran untuk PT. Jasa Marga (Persero) Tbk yaitu:

1. Berdasarkan perhitungan skor indikator pada variabel kinerja, diperoleh skor indikator yang rendah adalah kuantitas dan ketepatan waktu, maka disarankan agar atasan dapat memberikan petunjuk dan memberikan pelatihan yang baik terkait penyelesaian pekerjaan serta memberikan batas waktu penyerahan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang dikerjakan supaya hasil pekerjaan tersebut bisa lebih maksimal dan hal itu dapat meningkatkan kinerja karyawan
2. Terkait masalah kondisi keamanan dalam bekerja yang rendah, maka disarankan perusahaan harus memperbaiki dan meningkatkan keamanan di perusahaan supaya para karyawan bisa mengerjakan pekerjaannya dengan baik, tenang dan aman tanpa adanya rasa takut. Dengan demikian, maka kinerja pada diri karyawan akan meningkat.
3. Motivasi yang rendah akan berdampak pada kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab dari motivasi rendah yang terjadi pada karyawan yaitu kegigihan, disini karyawan masih kurang gigih dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dari perusahaan, maka dari itu disarankan pihak perusahaan harus bisa memberikan motivasi-motivasi kepada karyawan seperti memberikan bonus atau kenaikan jabatan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang bagus supaya para karyawan bisa lebih gigih dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan.