

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penjabaran kerangka teoretik dan analisis data yang sudah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara *quality of work life* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan BKPP Tangsel. Kesimpulan dari hal – hal yang sudah diuraikan pada bab sebelumnya akan dijabarkan berikut ini :

1. Kepuasan kerja merupakan perasaan puas tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, besarnya gaji yang diterima oleh karyawan, promosi jabatan, serta kondisi kerja yang dapat membuat mereka nyaman bekerja.
2. *Quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) merupakan konsep yang berkembang untuk memecahkan masalah dan mencapai pengembangan organisasi. Keikutsertaan karyawan dalam bekerja akan memberikan rasa kepuasan. Rasa puas mendorong karyawan untuk semakin aktif mewujudkan keikutsertaan dalam bekerja. Di setiap lingkungan suatu perusahaan, dan semua pekerja memerlukan pemberian kesempatan pemecahan konflik dengan perusahaan atau sesama karyawan secara terbuka, jujur dan adil.

3. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan.
4. Berdasarkan uji normalitas yang menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Z* dinyatakan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas. Diketahui bahwa signifikansi nilai variabel kepuasan kerja ( $Y$ ), *quality of work life* ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,200. Nilai signifikansi pada ketiga variabel melebihi 0,05, maka data yang digunakan berdistribusi normal.
5. Berdasarkan uji linearitas diketahui bahwa hasil uji variabel kepuasan kerja terhadap *quality of work life* sebesar 0,017 dan terhadap motivasi kerja sebesar 0,000. Maka dapat dipastikan variabel kepuasan kerja memiliki hubungan yang linier dengan variabel *quality of work life* dan motivasi kerja.
6. Berdasarkan pada hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel melebihi 0,1 yaitu 0,798 dan nilai VIF kurang dari 10 yaitu 1,253. Apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi masalah multikolinearitas.
7. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas diketahui bahwa nilai signifikansi *quality of work life* ( $X_1$ ) sebesar 0,413 dan motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,395, karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dipastikan dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

8. Pada hasil uji F diketahui bahwa  $F_{hitung} (32,619) > F_{tabel} (3,10)$  maka  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan *quality of work life* ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama – sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).
9. Berdasarkan hasil output uji t diperoleh  $t_{hitung}$  *quality of work life* sebesar 1,985. Dari data tersebut diketahui bahwa  $t_{hitung} (6,072) \geq t_{tabel} (1,985)$  jadi  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *quality of work life* ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan BKPP Tangsel.
10. Berdasarkan hasil output uji t diperoleh  $t_{hitung}$  motivasi kerja sebesar 5,442. Dari data tersebut diketahui bahwa  $t_{hitung} (2,030) \geq t_{tabel} (1,985)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BKPP Tangsel.
11. Berdasarkan uji koefisien determinasi diketahui bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel *quality of work life* ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) untuk menjelaskan variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 41,5% sedangkan sisanya 58,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## **B. Implikasi**

Dari kesimpulan yang telah dijabarkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh antara *quality of work life* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan BKPP Tangsel.

Dengan demikian, implikasi dari hasil penelitian ini adalah dan *quality of work life* dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja. Semakin baik hasil *quality of work life* maka kepuasan kerja akan meningkat. Sebaliknya, semakin buruk hasil *quality of work life* maka hasil kepuasan kerja pun akan menurun. Selain itu, apabila motivasi kerja tinggi maka kepuasan kerja juga akan meningkat dan sebaliknya bila motivasi kerja rendah maka kepuasan kerja akan menurun.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah diungkapkan peneliti diatas, maka peneliti dapat memberikan saran – saran dengan harapan akan dapat menjadi masukan yang bermanfaat yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya membuat program untuk karyawan agar dapat mengembangkan karirnya sehingga menciptakan kepuasan kerja karyawan yang tinggi.
2. Perusahaan perlu memperhatikan kualitas kehidupan kerja para karyawan dengan berorientasi pada usaha dalam memberikan pelatihan dan pengembangan karier guna meningkatkan potensi karyawan.
3. Perusahaan juga dapat memberikan karyawan penghargaan atas pekerjaan yang telah dikerjakan agar tingkat motivasi kerja karyawan dapat meningkat.