

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *Quality of Work Life* dan kinerja karyawan PT Bank Mandiri Surapati , dan mengetahui pengaruh *QWL* terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Surapati. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan uji regresi sederhana, uji hipotesis, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *QWL* yang dimiliki karyawan PT Bank Mandiri Surapati cukup baik, karena dari hasil data responden pada kuesioner yang telah diolah kita dapat mengetahui bahwa mayoritas karyawan PT Bank Mandiri Surapati memiliki kesejahteraan yang terjamin, memiliki kebebasan dalam mengembangkan keterampilan, merasa nyaman dengan lingkungan kerja, memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, memiliki komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, memiliki penyelesaian konflik yang baik, merasa terjamin dengan jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan, mendapat kompensasi yang sesuai serta perlakuan yang adil dalam penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan.

2. Kinerja karyawan PT Bank Mandiri Surapati cukup baik, hal ini tercermin dari perilaku mayoritas karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab, inisiatif dan disiplin yang cukup tinggi, selain itu juga karyawan PT Bank Mandiri Surapati memiliki efektifitas dan efisiensi yang cukup baik dalam menjalankan setiap pekerjaan yang diterimanya, hal ini terlihat dari hasil data responden dimana mayoritas karyawan merasa dirinya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan dan hasilnya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Meskipun belum sepenuhnya karyawan dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan dan hasilnya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh bahwa nilai signifikansi (*sig.*) variabel *QWL* adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi). Maka keputusan uji hipotesis adalah H_0 ditolak atau H_1 diterima. Dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh *QWL* terhadap kinerja karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa masih banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil satu contoh faktor saja yaitu *QWL*.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tentu tidak lepas dari keterbatasan, diantaranya: Kelemahan pada penelitian ini adalah kuesioner yang kurang dapat menggambarkan keseluruhan aspek *QWL* dan kinerja karyawan karena terdapat beberapa pertanyaan yang tidak valid dan reliabel hal

ini disebabkan oleh sedikitnya responden yang mengisi kuesioner tersebut yang hanya berjumlah 60 orang. Untuk variabel *QWL* dalam indikator kesehatan karyawan dan perlakuan yang adil, peneliti hanya menggunakan satu pertanyaan.

5.3 Saran

Hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa pengaruh *QWL* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Sehingga hal tersebut dapat memberikan implikasi terhadap perusahaan-perusahaan yang diteliti. Peneliti dapat memberikan saran yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi pimpinan dan karyawan di perusahaan sebagai berikut:

1. Disarankan perusahaan lebih sering lagi mengingatkan karyawannya untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, untuk meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan.
2. Disarankan perusahaan dapat membuat dan menyediakan program pelatihan *soft skill* yang dibutuhkan karyawan untuk memudahkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga nantinya seluruh karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.
3. Disarankan perusahaan dapat membuat kebijaksanaan dan peraturan yang jelas dan mudah dimengerti oleh karyawan, hal ini bertujuan untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan.