BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukam serta pada pembahasan BAB IV mengenai Analisis *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Infomedia Solusi Humanika Jakarta, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. *Quality of work life* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika Jakarta. Dengan demikian semakin baik *quality of work life* nya maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawannya.
2. Motivasi tidak bertindak sebagai variabel moderasi yang mempengaruhi hubungan *quality of work life* dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Infomedia Solusi Humanika Jakarta. Hal ini dimungkinkan adanya variabel lain yang mempengaruhi *quality of work life* dengan kepuasan kerja seperti disiplin, kepemimpinan, dan kompensasi.

5.2 Implikasi Manajerial

1. Berdasarkan hasil prasurvey dan hasil penelitian, terdapat perbedaan dimana pada saat prasurvey terjadi permasalahan *quality of work life* yang buruk seperti tidak terciptanya hubungan yang baik antar atasan dengan bawahan, karyawan merasa dipandang remeh oleh atasan, pemimpin yang kurang mau menopang tanggung jawab yang berat, karyawan kurang merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, serta ketegangan yang diberikan oleh pimpinan sehingga membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja, dan gaji yang dibayarkan perusahaan tidak sesuai dengan harapan mereka. Sedangkan pada hasil penyebaran kuesioner dan hasil olah data *quality of work life* baik, sehingga penulis menyarankan agar

kedepannya PT. Infomedia Solusi Humanika Jakarta dapat memberikan kesempatan lebih kepada karyawan untuk menyampaikan gagasan atau pendapat terkait pekerjaan, meningkatkan partisipasi karyawan dengan cara mengikutsertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Selain itu penting juga bagi perusahaan untuk memperhatikan sistem kompensasi yang baik agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut sangat penting untuk dilakukan karena dapat meningkatkan *quality of work life* para karyawan.

2. Berdasarkan hasil prasurvey dan hasil penelitian, terdapat perbedaan dimana pada saat prasurvey terjadi permasalahan mengenai motivasi seperti kurangnya dukungan serta perlakuan baik dari rekan kerja dan atasan yang dirasakan oleh karyawand dan tidak adanya motivasi dari diri karyawan untuk datang tepat waktu atau hadir secara rutin di tempat kerja, sehingga keterlambatan terjadi berulang-ulang yang buruk. Sedangkan pada hasil penyebaran kuesioner dan hasil olah data motivasi baik. Sehingga penulis menyarankan kedepannya PT Infomedia Solusi Humanika Jakarta dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan untuk datang tepat waktu bisa dilakukan dengan memberikan apresiasi bagi karyawan yang datang tepat waktu dan memberikan peringatan yang keras bagi karyawan yang sering melanggar batas ketepatan waktu. Sedangkan untuk meningkatkan motivasi karyawan yang berkaitan dengan rekan sekerja yaitu dengan menciptakan hubungan yang lebih harmonis diantara karyawan. Beberapa cara yang dapat dilakukan yaitu dengan melakukan berbagai kegiatan yang menuntut kebersamaan antar karyawan seperti rekreasi bersama.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan mampu memberikan teori-teori yang mendukung sehingga akan dapat memberikan gambaran baru mengenai *quality of work life*, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.