

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1 Simpulan

Setelah dilakukan analisis dari penelitian dengan penggunaan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan aplikasi *SmartPLS* 3.0 mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Utama Bandung, dari hasil analisis penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Utama Bandung. Dibuktikan antara lain dengan tingginya responden yang sangat setuju atas pernyataan mengenai perusahaan memiliki prosedur (SOP) untuk memberhentikan karyawan dan juga dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan kualitas kehidupan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga perusahaan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Utama Bandung. Dari hasil penelitian dapat diketahui beban kerja yang diberikan memang sudah sewajarnya diberikan kepada karyawan, kemudian walaupun beban kerja ditambah ataupun dikurangi, tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

V.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

Bagi manajemen perusahaan, PT TASPEN (PERSERO) agar dapat memberi perhatian lebih terhadap kualitas kehidupan kerja para karyawannya, dikarenakan pada hasil uji statistik deskriptif yang didapatkan dari jawaban kuesioner diketahui bahwa terdapat pernyataan dengan nilai indeks yang lebih rendah dibandingkan pernyataan lainnya, yaitu pada pernyataan mengenai kesempatan karyawan dari perusahaan untuk melakukan

pelatihan/pendidikan sesuai dengan minat karyawan, sehingga diharapkan perusahaan lebih memperhatikan minat karyawan dan memberikan pelatihan/pendidikan yang lebih sesuai dengan minat para karyawan. Kemudian walaupun beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Utama Bandung, namun manajemen perusahaan tetap perlu memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawannya, sehingga di kemudian hari karyawan tetap menerima beban kerja sesuai dengan keadaan dan kemampuan para karyawan.

2. Bagi Akademisi

Bagi para peneliti lainnya, khususnya yang akan melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan dapat mempertimbangkan untuk menggunakan atau menambahkan berbagai variabel yang memiliki pengaruh untuk kinerja karyawan, seperti, *employee engagement*, motivasi kerja, lingkungan kerja, dll. Sehingga penelitian yang akan dilakukan bisa mendapatkan hasil yang lebih bervariasi. Dapat pula menentukan lebih banyak sampel penelitian dari penelitian yang telah dilakukan sehingga dapat lebih merepresentasikan hasil penelitian secara mendalam dan akurat.