

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat dibuat kesimpulan dari hasil penelitian ini yakni:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa, variabel kinerja pegawai dikategorikan baik. Variabel kepuasan kerja pegawai dikategorikan sangat baik, variabel kualitas kehidupan kerja dikategorikan baik dan variabel karakteristik pekerjaan pada Universitas Katolik Widya Mandira dikategorikan sangat baik.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t-statistik sebesar 2,580. Nilai ini lebih kecil dari nilai t-tabel 1,664 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Katolik Widya Mandira.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t-statistik sebesar 3,746. Nilai ini lebih besar dari nilai t-tabel 1,664 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Katolik Widya Mandira.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t-statistik sebesar 8,512. Nilai ini lebih kecil dari nilai t-tabel 1,664 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Universitas Katolik Widya Mandira.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t-statistik sebesar 2,985. Nilai ini lebih besar dari nilai t-tabel 1,664 sehingga dapat disimpulkan bahwa

variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Universitas Katolik Widya Mandira.

6. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t-statistik sebesar 2,995. Nilai ini lebih dari nilai t-tabel 1,664 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Katolik Widya Mandira.
7. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh dalam memediasi kualitas kehidupan kerja, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Katolik Widya Mandira.
8. Berdasarkan nilai koefisien determinasi variabel kinerja pegawai sebesar 0,721 atau 72,1% merupakan kontribusi variabel kualitas kehidupan kerja, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja pada universitas katolik widya mandira, sedangkan sisanya 27,9% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termaksud dalam model penelitian ini. Selanjutnya nilai koefien determinasi pada variabel kepuasan kerja 0.673 atau 67,3% menerangkan bahwa kontribusi variabel kualitas kehidupan kerja, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja dan sisanya adalah sebesar 32,7% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termaksud dalam model penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan pada pegawai Universitas Katolik Widya Mandira

1. Bagi Universitas Katolik Widya Mandira, hasil penelitian ini diharapkan bagi para pegawai Universitas Katolik Widya Mandira agar terus

meningkatkan kinerja dalam bekerja, kemudian menjaga kepuasan terhadap hasil kerja yang di dapat, dan lebih menjaga kualitas kehidupan kerja dalam melakukan kerja sama dengan pegawai lainnya. Untuk kinerja juga yang harus diperbaiki bahwa para pegawai UNWIRA harus ditingkatkan lagi agar semakin lebih baik untuk kedepannya.

2. Faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai tidak hanya di batasi pada variable kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, bagi peneliti mendatang agar mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan variabel dan indikator yang belum tercakup seperti organisasi, disiplin kerja, motivasi, dan kompetensi sehingga bisa menambah ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Anis Sakdiyah, Endang Sunarsih, S. (2018). Optimalisasi Kinerja Melalui Kualitas Kehidupan Kerja ., 2018, 7(1), 28–41.
- Ardista, R., Suryana, Y., Febrina, W., Turi, L. O., Sudiarti, S., Libriantono, B., & Perwitasari, E. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Sunarno (ed.); 2022nd ed.). Eureka Media Aksara.
- Ari Husnawati. (2006). Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang). *Tesis*, 108.
- Bagus Riyono, F. R. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Dengan Mediator Nilai-Nilai Kualitas Kehidupan Kerja Fitria Rahmi, Bagus Riyono. 2016, 15(1), 64–76.
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak X Surabaya The Influence of Quality of Work Life toward Job Satisfaction of Employees in Maternal and Child Hospital X Surabaya. *Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2). <https://doi.org/10.20473/jaki.v6i2.2018.156-163>
- Budiono, D. J. (2021). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi. 2021, 9(2017), 253–263.
- Edy Rahardja, C. R. N. (2019). Pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Management Diponegoro*, 8(husnawati 2006), 128–137.
- Frismandiri, D. (2007). Analisis pengaruh karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan. *Ekonomi Modernisasi*, 3(2), 114–134.
- Giarto, S. B. (2018). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta* (S. B. Giarto (ed.); 2018th ed.). Universitas Islam Indonesia.
- Hj. Sulaimiah, F. P. (2017). Universitas mataram. *Magister Manajemen*, 6(1), 1–20.
- Noer Soetjipto. (2017). *Quality Work of Life Teori dan Impelentasi* (S. Noer (ed.); 2017th ed.). K-Media.

- Pasaribu, E. K., & Indrawati, A. D. (2016). Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia PENDAHULUAN Tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia . Maka dari itu organisasi harus. *Manajemen Unud*, 5(12), 7785–7809.
- Priyono, A. A., Ekonomi, F., & Islam, U. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(2013), 31–42.
- Purnama, L. S., & Suheri, N. A. (2015). Analisis Pengaruh Kombinasi Limbah Pabrik Gula (Blotong) dan Bekatul Sebagai Bahan Pembena Tanah. *Kreatifitas Mahasiswa*, 2013, 3–21.
- Ramadhani, W. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Skripsi*, 1–303.
- Riduwan. (2015). Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika
- S Anugrahimi Irawato. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Sampang Oleh : S Anugrahini Irawati Jurnal Neo-bis. 2015, 9(2), 41–52.
- Shinta Oktafien. (2014). Oleh Shinta Oktafien Program Studi Magister Manajemen Bisnis. *Tesis*.
- Wahyu Firmansyah. (2018). Pengaruh Signifikan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Dompu. *Skripsi*.
- Yantje Uhing, Victor Lengkong, N. T. (2017). The Influence Of Job Characteristic And Individual Characteristic On. *Emba*, 5(3), 3138–3147.
- Yuhista, A., Ariana, N., & Arismayanti, N. K. (2017). Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja quality of work life (qwl) terhadap kinerja karyawan pada cottage di pantai tanjung setia pesisir barat lampung. *Kepariwisata Dan Hospitalitas*, 1(2).