

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, adapun kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel kinerja pegawai kinerja pegawai di IPC berkategori tinggi dengan rata-rata skor keseluruhan adalah 278,7, kualitas kehidupan kerja di IPC Pelindo II Jambi juga berkategori tinggi. Hal ini terlihat dari skor yang diberikan pada setiap variabel dengan rata-rata keseluruhan skor adalah 279,5, terakhir kepuasan kerja berkategori tinggi dengan rata-rata skor sebesar 282,4 yang menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi. Dengan demikian, keseluruhan variabel memiliki kategori tinggi dalam setiap dimensinya.
2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-statistik 4,455 lebih besar dari t-statistik  $> 1,96$  dan nilai *P value* yang bernilai 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Hal ini dikarenakan pegawai di PT. IPC Pelindo II merasa dihargai, memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mendapatkan dukungan untuk pengembangan karir cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.
3. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t-statistik 12,737 lebih besar dari t-statistik  $> 1,96$ , dan nilai *P value* yang bernilai 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Hal ini dikarenakan kualitas hubungan antar-karyawan dan kemampuan menyelesaikan konflik memengaruhi suasana kerja dan kepuasan.
4. Kepuasan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-statistik 2,221 lebih besar dari t-statistik  $> 1,96$ , dan nilai *P value* yang bernilai 0,027, nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Hal ini dikarenakan kepuasan pegawai dapat memediasi hubungan antara faktor-faktor kualitas kehidupan kerja dan kinerja pegawai, sehingga perusahaan

perlu memastikan karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja dan kondisi kerja mereka.

5. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan pegawai sebagai mediasi. Mayoritas indikator menunjukkan validitas konvergen yang baik. Kepuasan pegawai juga dapat memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Sekitar 62,3% variabilitas kinerja pegawai dijelaskan oleh kepuasan pegawai. Dengan demikian, kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, melalui kepuasan pegawai sebagai variabel mediasi.

## **6.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, adapun saran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan variabel dengan skor terendah dari kinerja pegawai yaitu kemandirian dengan rata-rata skor 265,5. Tingkatkan program pelatihan untuk meningkatkan kemandirian pegawai dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan yang berlebihan.
2. Berdasarkan variabel dengan skor terendah dari kepuasan kerja yaitu kepuasan gaji dengan rata-rata skor 271. Evaluasi kembali struktur gaji dan pertimbangkan penyesuaian untuk meningkatkan kepuasan pegawai terhadap gaji yang diterima.
3. Berdasarkan variabel dengan skor terendah dari kualitas kehidupan kerja yaitu keselamatan kerja dengan rata-rata skor 2731. Tingkatkan standar keselamatan kerja dan adakan pelatihan rutin untuk memastikan lingkungan kerja yang aman bagi semua pegawai.
4. Untuk peneliti selanjutnya hal-hal yang sudah dibahas dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk peneliti selanjutnya. Untuk kemudian dikembangkan lagi variabel dalam penelitiannya ke variabel-variabel lainnya yang tersedia.