

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari penelitian yang berjudul analisis kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dan dampaknya terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu, maka kesimpulan didalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini menjelaskan Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,558 dan p-value 0,005 ($<0,05$), mengindikasikan bahwa peningkatan aspek-aspek kualitas kehidupan kerja seperti lingkungan kerja kondusif, kompensasi adil, peluang pengembangan karir, dan keseimbangan kehidupan kerja dengan langsung berperan terhadap kenaikan produktivitas dan kualitas kerja pegawai dalam organisasi.
2. Kepuasan Kerja terbukti berperan secara signifikan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur 0,643 dan p-value 0,000 ($<0,05$), menunjukkan bahwa dampak positif dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai menjadi lebih kuat ketika pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sehingga organisasi perlu mengadopsi pendekatan integratif yang memberikan perhatian simultan pada peningkatan kualitas kehidupan kerja dan berbagai aspek yang

memberi pengaruh kepuasan kerja untuk mengoptimalkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

5.2 Saran

1. Manajemen organisasi sebaiknya mengimplementasikan program peningkatan kualitas kehidupan kerja secara holistik dengan memperhatikan aspek-aspek kunci seperti kompensasi dengan merata, lingkungan bekerja yang nyaman, pengembangan karir yang terstruktur, serta kebijakan keseimbangan kehidupan-kerja, karena penelitian menunjukkan dampak signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur 0,558.
2. Penting bagi organisasi untuk memprioritaskan strategi peningkatan kepuasan kerja melalui pendekatan yang komprehensif, seperti pengembangan sistem penghargaan yang transparan, desain pekerjaan yang bermakna, dan kepemimpinan yang suportif, mengingat peran strategis kepuasan kerja sebagai variabel moderasi (koefisien jalur 0,643) yang secara signifikan memperkuat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja pegawai.
3. Organisasi disarankan untuk mengadopsi sistem monitoring dan evaluasi berkala yang mengukur tidak hanya indikator kinerja pegawai namun tingkat kepuasan kerja dan persepsi pada kualitas kehidupan kerja, sehingga dapat mengidentifikasi area-area yang memerlukan intervensi spesifik dan mengembangkan program perbaikan yang tepat sasaran untuk memaksimalkan sinergi antara ketiga variabel, dengan demikian menciptakan spiral positif yang mendukung keunggulan kompetitif organisasi dalam jangka panjang.