BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Quality of Work Life* Karyawan PT. LUCAS DJAJA diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Audit SDM yang dilakukan oleh peneliti menggunakan *Quality of Work Life* menunjukan bahwa masih rendahnya komitmen, motivasi, serta sistem imbalan dirasakan oleh karyawan belum memadai karena didominasi jawaban tidak setuju pada kuesioner yang disebar kepada karyawan. Pertumbuhan dan perkembangan, partisipasi, dan lingkungan kerja yang dirasakan karyawan cukup, tetapi dalam hal ini masih ada beberapa karyawan yang jumlahnya relatif lebih kecil masih merasakan kurang.
2. Komitmen dengan skor rata-rata 211,33, motivasi dengan skor 215,78, dan sistem imbalan yang kurang dengan skor 186, diindikasi karena terjadinya perubahan sistem dan kontrak baru yang hampir secara menyeluruh pada perusahaan terutama *reward* yang diberikan, dimana pada saat ini dapat dikatakan hilang tidak seperti dulu karena tercatat dalam sistem. Perubahan sistem ini bertujuan untuk memperbaiki sistem secara profesional untuk dapat bersaing di pasar nasional bahkan multinasional, sementara sistem dulu masih menggunakan sistem keluarga karena perusahaan tersebut perusahaan keluarga.

3. Perusahaan dapat terlebih dahulu memperbaiki masalah internal perusahaan atau karyawan. Sehingga karyawan perusahaan tersebut dapat mendukung produktivitas kerja yang berujung dapat meningkatkan daya saing perusahaan dalam pelaksanaan Sistem Jaminan Sosial Nasional yang dilaksanakan secara nasional dengan menyediakan produk yang baik pada waktu yag tepat dengan proses yang paling efisien untuk dijadikan dasar keputusan yang dibuat.

5.2 Saran

Berdasarkan implikasi hasil pembahasan maka penulis mengajukan saran yang diharapkan jadi masukan yang beguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

1. Bagi PT. LUCAS DJAJA
   a. Perusahaan melakukan pendekatan kepada karyawan , penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang sesuai, dan serta evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala juga perlu dilakukan.
   b. Manajemen membuat sebuah kuesioner rutin bulanan bagi karyawan, untuk karyawan harian lepas menjalin kerjasama dengan perusahaan *outsourcing*, Selain itu dapat dilakukan pengangkatan tenaga kerja harian lepas menjadi karyawan kontrak atau karyawan tetap sesuai kinerja dan kebutuhan perusahaan.
   c. Perusahaan dapat melakukan program pelatihan SDP (*Supervisor Development Program*), MDP (*Manager Development Program*), dan

Diklat dan seminar. Dapat pula diberikan adanya sertifikat dengan standar ISO tertentu yang bekerja sama dengan sebuah lembaga pendidikan latihan dari sebuah bidang farmasi.

d. Karyawan bisa dilibatkan dalam rapat.

e. Sistem imbalan yang diberikan harus adil dan jelas, memberikan sejumlah tambahan bonus dan insentif, memberikan fasilitas kesehatan yang memadai, Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan jabatan, tunjangan kehadiran, tunjangan keahlian, tunjangan makan dan tunjangan lainnya.

f. Pewarnaan ruangan kerja yang cerah, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, penerangan yang baik pada ruang kerja, musik, jaminan keamanan, memperhatikan kebisingan, kondisi kerja yang aman dan sehat, relasi sosial di tempat kerja, serta kerja dan ruang kehidupan kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat meneliti di perusahaan lain baik perusahaan farmasi atau bukan farmasi guna mengetahui lebih jauh apakah pada umunya *quality of work life* karyawan sudah baik atau tidak dan disarankan penelit selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian atau kemungkinan lain untuk menambahkan analisis tidak hanya menganalisis karyawan tetapi analisis pemasok bahan baku, kompetitor, sistem dan yang lainnya yang berpengaruh terhadap kelangsungan kehidupan perusahaan baik dimasa sekarang dan dimasa yang akan datang.