

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat disampaikan berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian ini adalah bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi sebaliknya yaitu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjawab pernyataan pada latar belakang, bahwa data-data yang mengindikasikan dugaan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan tercipta baik karena kontribusi kepuasan kerja yang bernilai negatif terhadap kinerja karyawan, dan kontribusi komitmen organisasi yang bernilai positif terhadap kinerja karyawan.

Berikut hasil olah data dan pembahasan penelitian yang dapat disampaikan untuk memperjelas kesimpulan:

1. Kesimpulan secara parsial adalah sebagai berikut:

H₁. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator di Bandar Lampung. **(Hipotesis ditolak)**

H₂. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator di Bandar Lampung. **(Hipotesis diterima)**

2. Kesimpulan secara simultan yaitu:

H₃. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator di Bandar Lampung. **(Hipotesis diterima)**

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini hasil didapat tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dicantumkan dan juga secara teori yang mengungkapkan jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja juga mengalami peningkatan. Maka dari itu ada beberapa kemungkinan sebab keterbatasan dalam hasil penelitian ini dapat terjadi, yaitu:

1. Susunan pernyataan pada kuesioner yang berlandaskan pada indikator pendapat para ahli memiliki gap/jarak pada jumlah yang tidak merata, seperti pernyataan kuesioner dengan indikator pekerjaan memiliki 2 pernyataan sedangkan indikator gaji/upah memiliki 1 pernyataan.
2. Pada penelitian ini responden yang merupakan karyawan tetap dijadikan populasi penelitian dengan jabatan yang berbeda-beda (random) dan juga dari sisi jumlah tidak merata seperti jabatan Pimpinan 1 orang, jabatan *Account Officer* 17 orang, dan Manajer 2 orang. Hal ini mungkin saja memberikan kontribusi jawaban yang mendukung hasil dari kepuasan kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Melalui keterbatasan hasil penelitian ini, maka merekomendasikan kepada para peneliti selanjutnya untuk memperhatikan aspek-aspek tersebut sehingga diharapkan akan menghasilkan penelitian yang lebih akurat sesuai teori dan berkualitas dari sisi pengumpulan serta analisis data.

5.3 Saran

Saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menurut hasil uji pada pembahasan, maka menyarankan kepada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator di Bandar Lampung untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja secara *gender* (jenis kelamin) agar tidak ada perbedaan kepuasan kerja yang dirasakan. Berfokus pada konsep bekerja sebaiknya penyetaraan kepuasan kerja harus tercipta sesuai porsi, beban kerja/wewenang dan tanggungjawab yang dimiliki oleh masing-masing karyawan .
2. Menyarankan perlunya penguatan yang dilakukan oleh PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator Bandar Lampung dari sisi pekerjaan yang salah satu caranya dapat ditempuh dengan menciptakan pekerjaan yang menantang dan rutinitas pekerjaan yang disiasati agar menjadi tidak membosankan. Selain itu tidak hanya dari sisi pekerjaan, tetapi semua aspek yang mendukung kepuasan kerja sebaiknya kembali menjadi sorotan dan evaluasi bagi perusahaan.