

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil hipotesis dan pembahasan dari penelitian ini, dapat disimpulkan:

1. Dinyatakan variabel *quality of work life* (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin. Hal ini membuktikan bahwa pernyataan hipotesis 1 yang dirumuskan penulis diterima dan terbukti dengan dilakukannya proses uji data dan hasilnya diterima kebenarannya.
2. Dinyatakan variabel pengembangan karir (X_2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin. Hal ini membuktikan bahwa pernyataan hipotesis 2 yang dirumuskan penulis ditolak dan terbukti dengan dilakukannya proses uji data dan hasilnya diterima kebenarannya.
3. Dinyatakan berdasarkan uji F maka *quality of work life* (X_1) dan pengembangan karir (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin. Hal ini membuktikan bahwa pernyataan hipotesis 3 yang dirumuskan penulis diterima dan terbukti dengan dilakukannya proses uji data dan hasilnya diterima kebenarannya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka adapun saran yang dapat penulis berikan:

1. Melakukan peninjauan secara terhadap target kerja yang tinggi khususnya pada jabatan relationship manager, credit analyst, supervisor dan assistant manager. Manajemen diharapkan menetapkan target kerja yang lebih realistis dan mempertimbangkan kompleksitas tugas serta kondisi pasar. Diperlukan evaluasi beban kerja secara berkala dengan melibatkan masukan dari karyawan lapangan. Selain itu, perhatian terhadap pengakuan atas prestasi kerja, kejelasan tugas, dan peluang pengembangan diri juga sangat penting.
2. Perusahaan diharapkan untuk membuka ruang komunikasi dua arah dengan karyawan seperti forum bulanan atau feedback session yang melibatkan karyawan yang berposisi relationship manager, credit analyst dan supervisor. Jabatan tersebut memiliki kemampuan yaitu dapat memahami kebutuhan dan potensi resiko dari nasabah, mengevaluasi data keuangan untuk menilai kelayakan kredit serta dapat memastikan semua proses dijalankan dengan benar. Sehingga perlu dilibatkan dalam pengambilan keputusan kerja. Namun juga diperlukan kehadiran atasan yang berperan sebagai mediator yang adil dan komunikatif dalam menyelesaikan konflik yang terjadi atas adanya ketegangan antar karyawan khususnya antara relationship manager dan credit analyst atau antara supervisor dan tim pelaksana.

3. Manajemen diharapkan menyusun peta jenjang karir dan transparan untuk setiap posisi terkhusus relationship manager, supervisor dan credit analyst. Sehingga karyawan dapat mengetahui prospek dan arah pengembangan karir mereka. Manajemen dapat meningkatkan frekuensi pelatihan, mentoring dan evaluasi kinerja yang objektif sebagai dasar promosi dan pengembangan.
4. Kepada peneliti selanjutnya, mengingat masih terdapat faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi kepuasan kerja di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini, maka peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan menambahkan atau mengganti variabel bebas terhadap kepuasan kerja karyawan.