BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan di Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan angka signifikansi 0,000 < 0,05.
2. Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan angka signifikansi 0,000 < 0,05.
3. Pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan angka signifikansi 0,001 < 0,05.
4. Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan angka signifikansi 0,000 < 0,05.
5. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan angka signifikansi 0,000 < 0,05.
6. Pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara simultan. Hal ini dibuktikan dengan angka signifikansi 0,000 < 0,05.
7. Pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hal ini dibuktikan dengan angka signifikansi 0,000 < 0,05.

8. Pengaruh secara langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
9. Pengaruh secara langsung motivasi terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang.

1. Bagi Pihak Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang

   Pihak Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang hendaknya meningkatkan kembali pelatihan. Arah perbaikan pada indikator yang dinilai paling rendah oleh karyawan yaitu analisis tugas untuk menentukan apa isi dari program pelatihan sesuai dengan tugas dalam pekerjaan. Sebaiknya Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang perlu lebih serius lagi untuk menelusuri apa yang sebenarnya menjadi kebutuhan karyawan dalam pekerjaannya sebelum diadakannya pelatihan. Sehingga pelatihan dapat dipastikan fokus pada hal-hal yang pokok yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerjanya.

   Pihak Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang hendaknya meningkatkan motivasi karyawan agar dapat berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan melaui kepuasan kerja dengan cara

melibatkan seseorang yang mempunyai peran penting dan berpengaruh di dalam perusahaan untuk memberikan motivasi yang lebih dalam lagi kepada para karyawan. Makna yang dimaksud lebih dalam lagi adalah dorongan lebih yang dapat membuat para karyawan sadar akan pentingnya kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Selain itu diharapkan juga dari motivasi yang diberikan oleh orang yang mempunyai peran penting dan berpengaruh di dalam perusahaan tersebut dapat membuat karyawan memiliki respon positif serta segera melaksanakan motivasi yang sudah diberikan dengan baik.

Pihak Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang hendaknya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Adapun yang perlu diperbaiki mengenai penempatan yang lebih tinggi dalam perusahaan. Dalam salah satu indikator motivasi, kesempatan menempati posisi yang lebih tinggi mendapat nilai terendah. Hal ini perlu diluruskan dan diperbaiki lagi agar semua karyawan merasa adil karena mempunyai hak yang sama yaitu mendapatkan penempatan posisi yang tinggi.

Dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, pihak Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang perlu melakukan perbaikan. Arah perbaikan pada indikator yang dinilai paling rendah oleh karyawan yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Perlu adanya kesesuaian terkait jumlah pekerjaan dengan standar perusahaan sehingga karyawan dapat lebih produktif dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan. Dengan demikian diharapkan bagi peneliti selanjutnya supaya dapat menggali lebih dalam lagi informasi mengenai perusahaan yang akan diteliti. Lalu untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel penelitian, misalnya pengembangan, rekruitmen dan kompensasi. Bagi peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk dapat menambahkan sampel yang lebih banyak.