

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa, persepsi tentang Dukungan Organisasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan pada Bank Perekonomian Rakyat Central Pitoby Kupang berada pada kategori baik. Hasil penelitian ini menolak hipotesis cukup baik yang telah dibuat sebelumnya.
2. Dukungan Organisasi pada Bank Perekonomian Rakyat *Central* Pitoby Kupang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,800 dengan nilai signifikansi 0,009, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_2 ditolak.
3. Beban Kerja pada Bank Perekonomian Rakyat Central Pitoby Kupang tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 0,233 dengan nilai signifikansi 0,818, yang lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak.
4. Kepuasan Kerja pada Bank Perekonomian Rakyat Central Pitoby Kupang tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar -0,382 dengan nilai signifikansi 0,705, yang lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak.
5. Pengaruh Simultan Secara simultan variabel Dukungan Organisasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Dukungan Organisasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Bank Perekonomian Rakyat Central Pitoby Kupang, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Bank Perekonomian Rakyat Central Pitoby Kupang untuk variabel Dukungan Organisasi, berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa dukungan organisasi di Bank Perekonomian Rakyat Central Pitoby Kupang berada pada kategori baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang belum optimal, terutama dalam hal pemerataan kesempatan pengembangan karyawan, perhatian pimpinan, serta sistem penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen disarankan untuk melakukan beberapa upaya nyata seperti meningkatkan program pelatihan dan pengembangan karyawan secara terstruktur, misalnya dengan menyusun rencana pelatihan tahunan yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing divisi, seperti pelatihan pelayanan nasabah, pengelolaan kredit, manajemen risiko, dan teknologi perbankan. Dengan demikian, karyawan dapat meningkatkan kompetensi kerja sekaligus merasa diperhatikan oleh organisasi.
2. Bagi Bank Perekonomian Rakyat Central Pitoby Kupang untuk variabel Beban Kerja, Berdasarkan hasil analisis deskriptif, beban kerja karyawan di Bank Perekonomian Rakyat Central Pitoby Kupang berada pada kategori baik, yang menunjukkan bahwa secara umum pembagian tugas, penggunaan waktu

kerja, serta target yang ditetapkan sudah sesuai dengan kapasitas karyawan. Kondisi ini perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan agar tidak menimbulkan tekanan kerja berlebihan di masa mendatang, khususnya pada periode kerja tertentu yang mengalami lonjakan aktivitas. Oleh karena itu, beberapa upaya nyata yang dapat dilakukan pihak BPR Central Pitoby Kupang adalah , pertama mempertahankan sistem pembagian kerja yang sudah efektif, dengan tetap melakukan evaluasi berkala terhadap distribusi tugas di setiap divisi, agar tidak terjadi ketimpangan beban kerja antar karyawan, terutama saat terdapat perubahan volume pekerjaan atau pergantian personel.

3. Bagi Bank Perekonomian Rakyat Central Pitoby Kupang untuk variabel Kepuasan Kerja, berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada kategori baik, namun masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan, terutama terkait kompensasi, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta kesempatan pengembangan karier. Oleh karena itu, pihak BPR Central Pitoby Kupang disarankan untuk melakukan upaya-upaya nyata. Pertama, Meninjau kembali sistem kompensasi dan tunjangan, dengan mempertimbangkan kesesuaian antara gaji, beban kerja, tanggung jawab jabatan, serta standar upah di industri perbankan mikro. Penyesuaian kompensasi yang adil akan meningkatkan rasa dihargai dan kepuasan kerja karyawan. Kedua, Menyediakan peluang pengembangan karier yang jelas dan transparan, misalnya melalui promosi jabatan berbasis kinerja, jalur karier yang terstruktur, serta kesempatan

mengikuti pendidikan lanjutan atau sertifikasi profesional. Hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berkembang bersama organisasi

4. Bagi peneliti selanjutnya .

- a. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor penentu kinerja.
- b. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan metode penelitian yang berbeda, bisa menggunakan pendekatan kualitatif atau mixed methods, tujuannya agar memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait kondisi nyata yang dihadapi karyawan. Penelitian dengan objek yang lebih luas atau pada lembaga perbankan lain juga disarankan agar hasil penelitian dapat dipakai atau dijadikan acuan di tempat lain, bukan hanya di lokasi penelitian.