

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung mengenai pengaruh peran kepemimpinan dan pengembangan karier terhadap motivasi kerja karyawan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran peran kepemimpinan pada PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung yang terdiri dari peran interpersonal, peran informasional dan peran pengambil keputusan masih ada beberapa indikator yang terlihat rendah. Dilihat dari indikator ketepatan pemimpin dalam memanfaatkan peluang dan kesempatan, kemudian tingkat keberhasilan pemimpin dalam mengawasi cara kerja karyawan, dan tingkat kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Gambaran pengembangan karier yang diterima karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung yang terdiri perencanaan karier dan manajemen karier juga masih ada beberapa yang terlihat rendah, seperti pada indikator tingkat penghargaan perusahaan terhadap keahlian yang dimiliki oleh karyawan, kemudian tingkat kesesuaian antara perencanaan karier karyawan dengan manajemen perencanaan karier oleh perusahaan.

Gambaran motivasi kerja karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung yang terdiri dari faktor pemuas dan pemeliharaan masih banyak yang terlihat rendah. Terutama dari indikator tingkat kesesuaian antara kebijakan organisasi dengan keinginan pribadi karyawan. Kemudian tingkat kepuasan atas pemberian gaji, serta tingkat terpenuhinya kebutuhan pokok atas gaji yang telah diberikan.

2. Diketahui bahwa peran kepemimpinan dan pengembangan karier memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung. Hal ini berarti motivasi dipengaruhi oleh peran kepemimpinan dan pengembangan karier. Pada hasil koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan terdapat hubungan yang lemah antara peran kepemimpinan dengan motivasi kerja dan terdapat hubungan yang sedang antara pengembangan karier dengan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung dapat ditingkatkan melalui peran kepemimpinan dan pengembangan karier.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh peran kepemimpinan dan pengembangan karier terhadap motivasi kerja karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung.

1. Agar terpenuhi keinginan karyawan dalam penghargaan keahliannya oleh perusahaan. Sebaiknya perusahaan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Dengan begitu akan terlihat bahwa perusahaan menghargai keahlian yang karyawan miliki dan semakin kuat pula keinginan karyawan untuk berprestasi.
2. Agar terpenuhinya harapan karyawan dalam memenuhi kepentingannya, perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan karyawan, dengan cara merancang atau membuat suatu kebijakan melalui musyawarah dan menghargai setiap pendapat maupun masukan-masukan dari karyawan.
3. Agar terpenuhinya kepuasan karyawan atas pemberian gaji perusahaan sebaiknya merancang kebijakan dengan memberikan atau menambah tunjangan agar pengeluaran karyawan menjadi terkontrol, salahsatunya dalam bentuk asuransi, sehingga gaji yang diperoleh dapat dialokasikan untuk memenuhi kebutuhan pokok. Dengan begitu karyawan akan merasa puas dan menjadi lebih termotivasi dalam bekerja.
4. Penelitian ini sekiranya dapat memberi masukan bagi perusahaan, sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam hal manajemen untuk kedepannya, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia. Selain itu perusahaan dapat membandingkan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya sebagai bahan acuan dalam penetapan kebijakan yang berhubungan dengan peran kepemimpinan dan pengembangan karier guna meningkatkan motivasi kerja karyawan.

5. Didalam penelitian ini penulis hanya meneliti faktor peran kepemimpinan dan pengembangan karier yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan namun masih banyak faktor-faktor lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang dalam hal ini tidak diteliti oleh penulis.