

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis korelasi multipel yang dilakukan mengenai pengaruh pelatihan dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Kuningan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran pelatihan di PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Kuningan berada pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang tertinggi hingga terendah. Dimensi pelatihan yang memiliki penilaian sangat tinggi adalah dimensi *abilities* (kemampuan), sedangkan dimensi yang memiliki penilaian yang sangat rendah adalah dimensi *knowledge* (pengetahuan) dan *skills* (keterampilan). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan di T. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Kuningan hampir seluruhnya sudah sesuai dengan kebutuhan.
2. Gambaran pemberdayaan PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Kuningan berada pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang tertinggi hingga terendah. Dimensi *responsibility* (tanggung jawab) memiliki penilaian yang sangat tinggi, sedangkan dimensi yang memiliki penilaian yang sangat rendah adalah dimensi *authority* (wewenang). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Kuningan hampir seluruhnya sudah berjalan dengan baik.
3. Gambaran kepuasan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Kuningan berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang tertinggi hingga terendah. Dimensi *co workers* (rekan kerja) memiliki penilaian yang sangat tinggi, sedangkan yang terendah yaitu dimensi *promotions* (promosi) . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Kuningan tinggi.
4. Berdasarkan penelitian diatas menyatakan bahwa, pelatihan dan pemberdayaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pelatihan dan pemberdayaan secara bersama-sama, maka semakin tinggi

pula kepuasan PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Kuningan tersampaikan.

5. Berdasarkan penelitian diatas menyatakan bahwa, pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pelatihan semakin tinggi juga kepuasan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Kuningan yang tersampaikan.
6. Berdasarkan penelitian diatas menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberdayaan semakin tinggi kepuasan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Kuningan yang tersampaikan.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyarankan beberapa hal mengenai pelatihan dan pemberdayaan meningkatkan kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pelatihan pada PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Kuningan dapat ditingkatkan dengan memiliki instruktur yang memiliki perilaku yang baik yang dapat dicontoh oleh peserta. Akan tetapi kemampuan dan pengetahuan akan materi harus sesuai dengan kebutuhan pegawai juga sangat penting. Pelatihan berfungsi untuk mengembangkan kebijakan yang akan membantu mempertahankan karyawan dan untuk memotivasi serta mengembangkannya keterampilan terbaik karyawan.
2. Pemberdayaan pada PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Kuningan dapat ditingkatkan dengan wewenang dan tanggung jawab dari karyawan yang diperjelas, sehingga karyawan mengetahui batasan-batasan dalam bekerja. Memberdayakan karyawan adalah merancang pekerjaan, karyawan mempertemukan berbagai keterampilan dan pengalaman. Proses pemberdayaan berfungsi melalui proyek dan program, membangun kapasitas dan transformasi hubungan.
3. Kepuasan kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Kuningan dapat ditingkatkan melalui peningkatan hubungan antar rekan kerja karyawan karena kepuasan kerja meliputi perasaan emosional yang positif, hasil evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya dan pengalaman pekerjaannya dengan

membandingkan antara apa yang diharapkan dari pekerjaannya dan apa yang benar-benar didapatkannya. Kepuasan kerja juga dapat dikatakan sebagai hasil interaksi dari karyawan dan persepsi terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja.

4. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan dan pemberdayaan secara bersama-sama berpengaruh pada kepuasan kerja. Dengan demikian penulis merekomendasikan supaya perusahaan terus meningkatkan pelatihan dan terus memperbaiki pemberdayaan yang dimilikinya, agar kepuasan kerja dapat meningkat sehingga lebih banyak referensi yang masuk untuk perbaikan-perbaikan permasalahan tersebut.
5. Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan demikian penulis merekomendasikan supaya perusahaan terus meningkatkan pelatihan yang efektif untuk meningkatkan keterampilan pegawainya. Pelatihan yang baik salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan pegawai, hal ini akan menyebabkan organisasi menjadi lebih baik.
6. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan demikian penulis merekomendasikan supaya perusahaan terus meningkatkan dan memperhatikan pemberdayaan yang dimilikinya, dengan memperbaiki rasa tanggungjawab yang dimiliki pegawai serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu menunjukkan pekerjaan yang terlibat memungkinkan untuk melakukan proses perbaikan, dan bergerak maju