

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Tanggapan karyawan divisi korporasi dan komersial kantor pusat Bank bjb Bandung mengenai komitmen organisasional berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari komitmen afektif yang menjadi dimensi dengan penilaian paling tinggi, sementara dimensi yang memiliki penilaian yang paling rendah adalah komitmen berkelanjutan.
2. Tanggapan karyawan divisi korporasi dan komersial kantor pusat Bank bjb Bandung mengenai kompetensi berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari *impact and influence* yang merupakan dimensi penilaian yang paling tinggi, sementara dimensi yang memiliki penilaian yang paling rendah adalah dimensi *managerial*.
3. Tanggapan karyawan divisi korporasi dan komersial kantor pusat Bank bjb Bandung mengenai kepuasan kerja berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari *worker relationships* (hubungan pekerja) yang merupakan dimensi dengan penilaian paling tinggi, sementara dimensi yang memiliki skor terendah yaitu dimensi *pay and benefits* (pembayaran dan tunjangan).
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa, komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan divisi korporasi dan komersial kantor pusat Bank bjb Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tersebut.
5. Hasil penelitian menyatakan bahwa, kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan divisi korporasi dan komersial kantor pusat Bank bjb Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tersebut.
6. Hasil penelitian menyatakan bahwa, komitmen organisasional dan kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan divisi korporasi dan komersial kantor pusat Bank bjb Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin tinggi kepuasan

kerjanya dan kompetensi yang semakin tinggi maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tersebut.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyarankan beberapa hal mengenai komitmen organisasional dan kompetensi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen organisasional karyawan divisi korporasi dan komersial kantor pusat Bank bjb Bandung dapat dilakukan dengan meningkatkan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dalam diri karyawan sebagai upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja guna mencapai tujuan organisasi yang optimal. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dalam diri karyawan dapat ditingkatkan dengan menanamkan nilai-nilai kekeluargaan antara rekan kerja dan atasan, rasa memiliki pada setiap karyawan, menanamkan keyakinan pada nilai-nilai perusahaan bagi setiap karyawan, sikap moral dan tanggung jawab.
2. Kompetensi divisi korporasi dan komersial kantor pusat Bank bjb Bandung dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan manajerial pada setiap karyawan. Kemampuan manajerial yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kompetensi yang otomatis akan meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan. Perusahaan dapat menambah kompetensi manajerial setiap karyawan seperti peningkatan rasa kepemimpinan, sikap tegas, membangun kerjasama dalam bekerja..
3. Kepuasan kerja divisi korporasi dan komersial kantor pusat Bank bjb Bandung dapat ditingkatkan dengan melakukan perbaikan pada dimensi *pay and benefits* (pembayaran dan tunjangan). Perusahaan harus memberi bayaran sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan dan memberi *reward* berupa insentif pada karyawan yang berprestasi, dengan begitu karyawan akan merasa pekerjaannya dihargai dan kepuasan kerja akan meningkat.
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan dalam meningkatkan nilai kekeluargaan dalam iklim perusahaan,

rasa memiliki pada setiap karyawan, menanamkan keyakinan karyawan pada nilai-nilai perusahaan, sikap moral dan tanggungjawab.

5. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian penulis merekomendasikan supaya perusahaan terus meningkatkan semangat bekerja dengan orientasi pada prestasi, tingkat pemahaman karyawan terhadap tugasnya, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan perusahaan, kehati-hatian dalam bekerja, kemampuan teknik/analitis/merencanakan dalam bekerja, dan kemampuan mengendalikan serta kepercayaan diri yang akan berdampak pada peningkatan performa perusahaan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasional dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan dalam meningkatkan nilai kekeluargaan dalam iklim perusahaan, rasa memiliki pada setiap karyawan, menanamkan keyakinan karyawan pada nilai-nilai perusahaan, sikap moral dan tanggungjawab serta meningkatkan kompetensi setiap karyawan dengan meningkatkan semangat bekerja dengan orientasi pada prestasi, tingkat pemahaman karyawan terhadap tugasnya, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan perusahaan, kehati-hatian dalam bekerja, kemampuan teknik / analitis / merencanakan dalam bekerja, dan kemampuan mengendalikan serta kepercayaan diri yang akan berdampak pada peningkatan performa perusahaan.