

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja karyawan pada bagian kredit dan pemasaran BPR Nusamba cabang Purwakarta berada pada kategori sedang. Sementara apabila dilihat dari hasil analisis setiap indikator menggambarkan bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator tingkat kesesuaian penempatan kerja dengan bakat dan minat. Sedangkan untuk skor terendah terdapat pada indikator tingkat intensitas bimbingan dan pengawasan. Tingkat intensitas bimbingan dan pengawasan yang masih rendah mengakibatkan tingkat kepuasan karyawan menjadi rendah. Dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan kebutuhan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan bagian kredit dan pemasaran BPR Nusamba cabang Purwakarta belum maksimal dan harus lebih ditingkatkan lagi agar berada pada kategori tinggi.
2. Kinerja karyawan pada bagian kredit dan pemasaran BPR Nusamba cabang Purwakarta berada pada kategori sedang. Apabila dilihat dari setiap indikator

menggambarkan bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator kemampuan bekerjasama yaitu tingkat intensitas kerjasama karyawan dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan dari hasil tanggapan responden untuk setiap indikator yang menunjukkan skor terendah terdapat pada indikator ketepatan waktu dan hasil yaitu tingkat penghematan waktu yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian kredit dan pemasaran BPR Nusamba cabang Purwakarta masih kurang optimal, sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja organisasinya.

3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian kredit dan pemasaran BPR Nusamba cabang Purwakarta. Koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan derajat hubungan kuat atau berpengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut menyebabkan karyawan merasa puas dalam bekerja apabila segala kebutuhan harapan sebagai faktor pemenuhan kerja itu sendiri dapat terpenuhi sehingga tingkat kinerja karyawan juga meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis, pembahasan serta kesimpulan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian kredit dan pemasaran BPR Nusamba cabang Purwakarta, maka peneliti mengajukan beberapa

saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan/instansi dalam hal meningkatkan kepuasan kerja maupun meningkatkan kinerja karyawan.

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja karyawan pada bagian kredit dan pemasaran BPR Nusamba cabang Purwakarta sudah berada pada kategori sedang. Kategori ini harus dapat dipertahankan oleh perusahaan dan maksimal dapat ditingkatkan secara optimal oleh perusahaan. Oleh karena itu, maka perusahaan perlu mengadakan perbaikan-perbaikan sebagai berikut :
 - a. Guna meningkatkan kepuasan karyawan terhadap tingkat intensitas bimbingan dan pelatihan dari atasan yang masih kurang maka perusahaan sebaiknya perlu diadakannya peningkatan bimbingan serta pengawasan yang dilakukan oleh atasan.
 - b. Guna meningkatkan kepuasan karyawan terhadap kemudahan memperoleh program promosi maka perusahaan sebaiknya memberlakukan program promosi secara terbuka dengan memberikan informasi selengkap mungkin kepada karyawan serta sosialisasi yang menyeluruh sehingga karyawan dapat mengikuti program promosi yang diadakan oleh perusahaan.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada bagian kredit dan pemasaran BPR Nusamba cabang Purwakarta, maka hal perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah :
 - a. Guna meningkatkan kinerja karyawan terhadap tingkat penghematan waktu yang dilakukan oleh karyawan serta ketepatan hasil kerja maka

perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi kerja yang dilakukan oleh atasan secara berkala.

- b. Guna meningkatkan kinerja karyawan terhadap tingkat penghematan waktu yang dilakukan oleh karyawan serta ketepatan hasil kerja maka perusahaan sebaiknya melakukan peningkatan keterampilan dan pelatihan untuk karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti faktor-faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kompensasi, budaya organisasi, pengembangan karir, kompetensi, serta faktor-faktor lainnya yang memberikan kontribusi besar pada kinerja karyawan.