

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **V.1 Simpulan**

Mengacu dari hasil analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini mengenai pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan *Career Development* terhadap kepuasan kerja pada karyawan perbankan swasta di Jakarta Selatan, penelitian telah membuktikan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut memperlihatkan bahwa jika beban kerja mengalami peningkatan sesuai dengan kemampuan karyawan perbankan swasta di Jakarta Selatan, maka kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan meningkat.

Mengacu pada hasil pengujian hipotesis, penelitian membuktikan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan swasta di Jakarta Selatan. Hal tersebut memperlihatkan bahwa apabila kompensasi yang diberikan mengalami peningkatan, maka kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan meningkat.

Mengacu pada hasil pengujian hipotesis, penelitian membuktikan bahwa *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan swasta di Jakarta Selatan. Hal tersebut memperlihatkan bahwa semakin baik pengembangan karier yang karyawan dapatkan selama bekerja, maka kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan meningkat.

Mengacu pada hasil pengujian hipotesis, penelitian membuktikan beban kerja, kompensasi dan *career development* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut memperlihatkan bahwa kepuasan kerja karyawan perbankan swasta di Jakarta Selatan dapat secara bersama dipengaruhi oleh beban kerja, kompensasi dan *career development*.

#### **V.2 Saran**

Mengacu pada pernyataan simpulan yang telah dijabarkan, maka peneliti dapat menyarankan sebagai berikut:

1. Dalam aspek teoritis, diharapkan kepada seluruh pembaca, terkhusus bagi mahasiswa/i program studi Manajemen program Sarjana dengan konsentrasi

MSDM yang nantinya melakukan penelitian berkaitan dengan kepuasan kerja agar menambah variabel independen dengan memperhatikan faktor lainnya seperti kondisi kerja, keadilan dalam bekerja, dan keamanan dalam bekerja.

2. Dalam aspek praktis, menjadi penting bagi organisasi untuk mencermati serta memahami setiap faktor yang akan menunjang kepuasan kerja karyawan. Beberapa hal yang bisa dilakukan menurut peneliti ialah:
  - a. Organisasi hendaknya mengelola sumber daya dengan baik khususnya ketika terjadi digitalisasi perbankan, salah satunya melalui analisis beban kerja secara tepat, tidak berlebih dan tidak kekurangan dengan memperhatikan aspek berikut seperti tugas apa saja yang harus dilaksanakan karyawan, bagaimana prosedur pelaksanaannya, berapa alokasi waktu, dan organisasi hendaknya mampu untuk memahami keadaan karyawan saat melaksanakan tugas tersebut.
  - b. Organisasi hendaknya memberikan beban kerja kepada karyawan dengan cara menyeimbangkan antara waktu kerja yang diberikan kepada karyawan dengan besaran target yang harus dicapai, agar karyawan dapat menggunakan waktu kerjanya dengan maksimal, tetapi tidak menurunkan kepuasan kerjanya.
  - c. Organisasi hendaknya berdiskusi secara *one on one* dengan karyawan untuk menyampaikan hasil evaluasi kinerja karyawan yang nantinya berhubungan dengan kompensasi yang akan didapatkan dan bagaimana hasil evaluasi kinerja tersebut dapat digunakan oleh karyawan untuk mengetahui apa yang harus dilakukan guna mengembangkan kariernya. Dalam diskusi ini juga, organisasi diharapkan mampu dan mau untuk mendengarkan pendapat karyawan mengenai kompensasi.
  - d. Organisasi hendaknya memiliki program-program yang dapat mendukung pengembangan karier karyawan seperti *on the job* maupun *off the job training*, mutasi dan rotasi karyawan, program *coaching* dan promosi bagi karyawan.