

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan evaluasi dan pembahasan hasil penelitian mengenai *ethical behavior*, *perceived organizational support*, dan *quality of work life* terhadap *job satisfaction* karyawan tetap di PT. Bank BTN Kantor Cabang Ciputat, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama yaitu *ethical behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan tetap di PT. Bank BTN Kantor Cabang Ciputat. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat *ethical behavior* karyawan Bank BTN Ciputat, maka semakin besar pengaruh positifnya terhadap tingkat *job satisfaction* yang dirasakannya.

Hipotesis kedua membuktikan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan tetap di PT. Bank BTN Kantor Cabang Ciputat. Artinya setiap indikator dalam variabel *perceived organizational support* yang digunakan pada penelitian ini tidak memengaruhi *job satisfaction* karyawan tetap di PT. Bank BTN Kantor Cabang Ciputat. Hal ini juga didukung dengan beberapa faktor seperti konteks industri perusahaan Bank BTN Ciputat dalam bentuk perbankan, persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, dan struktur organisasi Bank BTN Ciputat yang kompleks.

Hipotesis ketiga membuktikan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan tetap di PT. Bank BTN Kantor Cabang Ciputat. Hal ini menunjukkan bahwa jika *quality of work life* dikelola dengan baik, maka *job satisfaction* juga cenderung meningkat.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti berusaha untuk mengikuti pedoman dan prosedur yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, terdapat beberapa kendala yang dihadapi selama pelaksanaan penelitian. Berikut adalah beberapa keterbatasan yang perlu dicatat, antara lain:

1. Pengumpulan data melalui kuesioner memerlukan waktu yang cukup lama karena karyawan Bank BTN Kantor Cabang Ciputat memiliki jadwal yang padat dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, diperlukan kesabaran untuk menunggu waktu luang karyawan agar dapat mengisi kuesioner.

2. Ketika mengisi kuesioner, terdapat faktor-faktor tertentu yang kadang-kadang memengaruhi responden sehingga memberikan jawaban yang mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan keadaan sebenarnya. Fenomena ini bisa disebabkan oleh perbedaan tingkat pemahaman antar responden, faktor kejujuran, dan berbagai pertimbangan lainnya.
3. Keterbatasan waktu dalam penyusunan penelitian ini membuat penelitian terdapat banyak kekurangan dan tidak sempurna.

5.3. Saran

Mengacu pada analisis dan simpulan yang telah dijelaskan oleh peneliti mengenai dampak *ethical behavior*, *perceived organizational support*, dan *quality of work life* terhadap *job satisfaction* karyawan tetap di PT. Bank BTN Kantor Cabang Ciputat, beberapa rekomendasi dapat diajukan, antara lain:

1. Saran bagi pihak PT. Bank BTN Kantor Cabang Ciputat

Terkait *ethical behavior*, indikator terendah pertama ialah konsultasi etika, adapun saran yang dapat diberikan yaitu Bank BTN Ciputat harus memiliki kebijakan *whistleblowing* yang jelas dan dapat diakses oleh semua karyawan. Kebijakan ini harus menjelaskan prosedur pelaporan, perlindungan terhadap pelapor, dan tindakan yang diambil terkait laporan. Selain itu juga, buatlah sistem pelaporan memungkinkan anonimitas bagi karyawan. Jaminan kerahasiaan identitas pelapor dapat membantu mengurangi rasa takut terhadap pembalasan. Tidak hanya itu, pemimpin Bank BTN Ciputat perlu menunjukkan komitmen terhadap keberanian melaporkan dengan contoh positif. Mereka harus menekankan pentingnya integritas dan etika dalam organisasi.

Bank BTN Ciputat juga harus memberikan jaminan kepada karyawan bahwa mereka akan dilindungi dari pembalasan atau tindakan negatif sebagai akibat dari pelaporan yang sah. Pastikan kebijakan *whistleblowing* mencakup tindakan pencegahan terhadap pembalasan. Sediakan juga sistem pelaporan yang mudah digunakan dan dapat diakses oleh semua karyawan. Hal ini dapat mencakup platform pelaporan online atau saluran komunikasi yang aman. Terakhir, berikan penghargaan kepada karyawan yang memberanikan diri

untuk melaporkan perilaku tidak etis. Ini dapat meningkatkan motivasi dan memperkuat budaya integritas dalam organisasi.

Indikator terendah kedua yaitu pendidikan dan pelatihan etika, adapun saran yang peneliti berikan ialah sediakan program pelatihan etika yang mencakup studi kasus nyata dan diskusi kelompok. Dalam pelatihan tersebut, karyawan dapat diberikan contoh situasi dilema etika yang sesuai dengan konteks perbankan. Lalu, gunakan teknologi seperti platform *e-learning* untuk menyajikan kasus etika interaktif. Teknologi dapat memberikan fleksibilitas dan keterlibatan yang lebih baik dari karyawan. Bank BTN Ciputat juga bisa mengundang pemimpin atau ahli etika untuk memberikan pandangan mereka terhadap kasus nyata dan memberikan panduan etika. Hal ini dapat memberikan perspektif tambahan dan pemahaman yang lebih mendalam.

Indikator terendah ketiga ialah anti pencucian uang dan transparansi dan kepatuhan hukum. Untuk indikator anti pencucian uang, saran yang dapat diberikan adalah berikan pelatihan secara teratur kepada karyawan mengenai tanda-tanda pencucian uang dan cara mengidentifikasinya. Tingkatkan kesadaran karyawan terhadap peran mereka dalam mencegah pencucian uang. Saran selanjutnya yaitu gunakan sistem monitor transaksi secara *real-time* untuk mendeteksi aktivitas yang mencurigakan. Pemantauan secara proaktif dapat membantu mencegah transaksi pencucian uang sebelum merugikan perusahaan.

Bank BTN Ciputat juga harus melakukan audit internal dan eksternal secara berkala untuk mengevaluasi keefektifan kebijakan anti pencucian uang dan memastikan kepatuhan dengan peraturan dan standar yang berlaku. Terakhir, gunakan sistem penyaringan untuk mengevaluasi pembayaran dan transaksi guna mengidentifikasi potensi aktivitas pencucian uang dan sesuaikan parameter penyaringan secara teratur. Untuk indikator transparansi dan kepatuhan hukum, peneliti dapat memberikan saran yaitu Bank BTN Ciputat harus menjalin hubungan yang baik dengan otoritas pengawas dan regulator. Kolaborasi yang kuat dapat membantu memahami perubahan dalam peraturan dan memitigasi risiko kepatuhan.

Bank BTN Ciputat juga harus menyediakan laporan tahunan yang komprehensif yang mencakup kinerja keuangan, informasi risiko, dan langkah-langkah yang diambil dalam menjaga kepatuhan hukum. Laporan ini dapat meningkatkan transparansi dan membangun kepercayaan publik. Selain itu juga, menetapkan kebijakan transparansi yang jelas dan terbuka mengenai operasi perusahaan, produk, dan layanan. Pastikan informasi yang diberikan kepada nasabah dan pemangku kepentingan lainnya adalah akurat dan mudah dipahami. Terakhir, sediakan pelatihan secara rutin kepada karyawan mengenai kepatuhan hukum dan peraturan industri keuangan, dimana dapat membantu mencegah pelanggaran yang tidak disengaja dan meningkatkan kesadaran terkait risiko.

Terkait *quality of work life*, indikator terendah pertama yaitu lingkungan kerja fisik, adapun saran yang dapat diajukan ialah Bank BTN Ciputat harus melakukan pemeliharaan rutin terhadap peralatan seperti komputer, printer, dan perangkat keras lainnya secara teratur untuk memastikan kinerja yang optimal. Pemeliharaan dapat mencakup pembersihan fisik, pembaruan perangkat lunak, dan pengecekan kondisi perangkat keras. Selain itu juga, melakukan pengawasan kualitas pada peralatan baru yang akan diintegrasikan atau dibeli. Pastikan untuk memilih peralatan berkualitas tinggi dan dari vendor yang terpercaya. Lalu, dapat memberikan pelatihan kepada karyawan terkait dengan penggunaan peralatan dengan benar dan efisien. Pemahaman yang baik tentang cara menggunakan peralatan dapat membantu mencegah kerusakan yang disebabkan oleh penggunaan yang salah.

Bank BTN Ciputat juga dapat mengimplementasikan jadwal penggantian peralatan secara berkala, terutama jika peralatan tersebut memiliki usia pakai yang terbatas. Penggantian yang terencana dapat menghindari kegagalan mendadak dan *downtime* yang tidak diinginkan. Selanjutnya, memasang sistem pemantauan kinerja untuk peralatan kritis yang dapat membantu mendeteksi potensi masalah atau tanda-tanda keausan sebelum menyebabkan gangguan operasional. Terakhir, Bank BTN Ciputat harus merencanakan anggaran yang memadai untuk pemeliharaan, perbaikan,

dan penggantian peralatan. Keberlanjutan finansial yang baik akan mendukung kelancaran operasional dan keandalan peralatan.

Indikator terendah kedua ialah lingkungan kerja non fisik, adapun saran yang dapat diberikan ialah mendorong komunikasi terbuka dan jujur di antara karyawan. Pastikan bahwa saluran komunikasi internal efisien dan memberikan ruang bagi pertukaran ide dan informasi. Lalu, Bank BTN Ciputat dapat menyelenggarakan kegiatan tim *building* secara berkala. Kegiatan semacam ini dapat membantu membangun rasa saling percaya dan kerjasama di antara karyawan. Selanjutnya, Bank BTN Ciputat harus bisa memastikan bahwa peran dan tanggung jawab setiap karyawan dijelaskan dengan jelas. Hal ini dapat membantu mencegah konflik yang mungkin timbul akibat ketidakjelasan tugas.

Saran selanjutnya yaitu selenggarakan sesi *brainstorming* untuk memecahkan masalah atau menghasilkan ide-ide kreatif yang dapat memotivasi karyawan untuk berkolaborasi dan berkontribusi. Berikan juga penghargaan dan pengakuan kepada individu atau tim yang berhasil bekerja sama dengan baik. Pengakuan ini dapat meningkatkan motivasi dan memperkuat rasa identitas tim. Terakhir, sediakan pelatihan keterampilan komunikasi.

Indikator terendah ketiga adalah keterlibatan masyarakat, adapun saran yang dapat peneliti berikan ialah lakukan penelitian untuk mengidentifikasi isu-isu sosial atau lingkungan yang signifikan di komunitas lokal. Fokus pada kebutuhan dan kekhawatiran masyarakat yang dapat diatasi atau didukung oleh perusahaan. Bank BTN Ciputat juga dapat membentuk kemitraan dengan organisasi nirlaba atau lembaga amal yang bekerja untuk menyediakan solusi bagi isu-isu sosial tertentu. Selain itu juga, Bank BTN Ciputat sebaiknya melibatkan diri dalam kegiatan inisiatif lingkungan yang berkelanjutan. Misalnya, program penanaman pohon, pengelolaan sampah, atau kampanye efisiensi energi yang dapat meningkatkan keberlanjutan lingkungan.

Bank BTN Ciputat juga bisa menyediakan program relawan bagi karyawan yang ingin berpartisipasi dalam kegiatan sosial masyarakat. Komunikasikan secara transparan mengenai inisiatif sosial perusahaan

kepada karyawan dan masyarakat. Terakhir, pastikan bahwa perusahaan menjalankan praktik bisnis yang berkelanjutan dan ramah lingkungan. Ini dapat menciptakan dampak positif pada masyarakat dan lingkungan sekitar.

2. Saran bagi penelitian selanjutnya

Peneliti merekomendasikan untuk meningkatkan variasi penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel tambahan yang beragam, seperti pengembangan karir, komunikasi organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, iklim organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan variabel lain yang terkait dengan *job satisfaction*.