

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, serta pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat peneliti simpulkan bahwa pada hipotesis pertama, adanya pengaruh positif dan signifikan dari karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jakarta Cawang. Kemudian, pada hipotesis kedua menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jakarta Cawang.

Selanjutnya, pada hipotesis ketiga menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jakarta Cawang. Maka dari itu, tinggi atau baiknya iklim organisasi pada Bank BTN Kantor Cabang Jakarta Cawang tidak memengaruhi tinggi rendahnya loyalitas para karyawan. Atas hasil yang telah diperoleh, didapatkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, dikarenakan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

#### 5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses penelitian yang telah dilakukan, peneliti melakukan penelitian dengan upaya melaksanakan sesuai dengan pedoman dan prosedur yang telah ditentukan, namun tidak dipungkiri adanya keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian, sebagai berikut:

1. Proses pengumpulan data kuesioner yang cukup lama karena kesibukan karyawan dan pihak *Human Capital*, sehingga mengalami beberapa kendala saat menghubungi pihak HC, untuk memberikan dan mengisi kuesioner.
2. Adanya faktor yang dapat memengaruhi responden, yakni pemahaman, kejujuran, dan lain-lain.

3. Waktu yang cukup terbatas dalam melakukan proses penelitian, sehingga dapat mengurangi hasil.
4. Variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini hanya karakteristik pekerjaan, profesionalisme, dan iklim organisasi, sedangkan masih adanya variabel lainnya yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan, seperti Budaya Organisasi, Pelatihan, Pengembangan, Kompensasi, Pemberian Insentif, Kepemimpinan, dan Kepribadian.

### 5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, Adapun saran-saran yang dapat diberikan, yakni:

#### 1. Bagi Organisasi/Perusahaan

##### a) Mengenai Karakteristik Pekerjaan

Perusahaan dapat terus mempertahankan karakteristik pekerjaan yang ada atau dapat mengembangkannya agar menjadi lebih baik lagi. Perusahaan dapat melakukan analisis dan pemetaan pekerjaan secara teratur, hal ini dilakukan untuk dapat memberikan pengingat ulang atau memastikan karyawan memahami baik tugas-tugas dan tanggung jawab mereka, untuk hal ini dapat dilakukan dengan membuat alur pekerjaan yang jelas agar karyawan dapat lebih memahami peran mereka dan bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan, serta peran atasan yang dapat mengingatkan alur pekerjaan yang harus dilakukan, hal ini sangat penting untuk dapat membantu karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Perusahaan dapat melakukan identifikasi dengan mengukur pekerjaan dan berfokus pada pekerjaan yang krusial untuk mencapai harapan kinerja yang telah dibentuk, serta perusahaan dapat melakukan identifikasi dan mengembangkan pemahaman bagaimana suatu pekerjaan dapat berinteraksi dan memiliki hubungan dengan pekerjaan yang lain di dalam perusahaan, sehingga dapat menciptakan keefisienan dan

susunan kerja yang baik. Selain itu, perusahaan dapat membentuk dan menyusun deskripsi pekerjaan yang lebih rinci, dari tugas, kualifikasi, tanggung jawab, dan harapan kinerja yang dicapai. Melakukan penyusunan daftar tugas dan tanggung jawab pada posisi tertentu dan memperbaharui tanggung jawab lainnya yang dapat muncul seiring waktu. Menilai kualifikasi atau kemampuan karyawan yang diperlukan untuk dapat melaksanakan tugasnya lebih baik lagi, diidentifikasi sehingga dapat diberi pelatihan atau pengembangan jika diperlukan.

Selain itu, diperolehnya nilai *mean* terendah pada hasil kuesioner yakni terdapat pada pernyataan, ”umpan balik yang diterima berguna untuk meningkatkan kinerja”, ”meyakini bahwa tugas yang dilakukan mempunyai dampak signifikan pada hasil yang dicapai”, ”memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang ada”, dan ”menerima umpan balik tentang kinerja secara konsisten”. Maka dari hasil tersebut, dapat diberikan saran berupa meningkatkan lagi umpan balik mengenai kinerja karyawan agar lebih efektif lagi, sehingga meninggalkan kesan baik terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya di waktu yang akan datang. Selain itu meningkatkan lagi keterampilan dan pengetahuan karyawan mengenai tugas atau pekerjaannya, sehingga karyawan dapat lebih memahami signifikansi atau seberapa pentingnya tugas-tugas yang mereka miliki, hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan yang lebih seksama lagi terhadap para karyawan.

## 2. Bagi Penelitian selanjutnya

Masih sedikitnya penelitian tentang karakteristik pekerjaan, profesionalisme dan iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan, penelitian dengan menggunakan variabel-variabel ini menarik dan dapat digunakan, serta diteliti lebih lanjut. Peneliti menyarankan untuk dapat mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel lainnya

yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan, seperti Budaya Organisasi, Pelatihan, Pengembangan, Kompensasi, Pemberian Insentif, Kepemimpinan, dan Kepribadian. Selain itu, memperbanyak jumlah responden pada penelitian yang lebih lanjut guna mendapatkan hasil yang lebih akurat lagi.