

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada Bab IV, maka beberapa kesimpulan yang berhasil diperoleh yaitu:

- a. Kepuasan Kerja secara langsung berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Kantor Pusat Jakarta. Kepuasan Kerja dapat berupa jumlah upah yang diterima dan dianggap wajar, tugas pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, bertanggungjawab dalam pekerjaan, rekan kerja yang bersahabat, dan rekan kerja yang mendorong semangat bekerja mampu meningkatkan Loyalitas Karyawan.
- b. Lingkungan Kerja secara langsung berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Kantor Pusat Jakarta. Lingkungan Kerja dapat berupa yang berhubungan dengan karyawan, dan lingkungan perantara/umum, suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Sedangkan Kepuasan Kerja berpengaruh tidak Langsung terhadap Prestasi Kerja melalui Loyalitas Karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Kantor Pusat Jakarta. Jadi Kepuasan Kerja yang tinggi akan meningkatkan Prestasi Kerja karyawan melalui Loyalitas Karyawan.
- c. Kepuasan Kerja secara langsung berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Kantor Pusat Jakarta. Semakin baik Kepuasan Kerja, maka semakin baik pula Prestasi Kerja karyawan.
- d. Lingkungan Kerja secara langsung berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Kantor Pusat Jakarta. Semakin baik Lingkungan Kerja, maka semakin baik pula Prestasi Kerja karyawan.

- e. Loyalitas Karyawan secara langsung berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Kantor Pusat Jakarta. Semakin baik Loyalitas Karyawan, maka semakin baik pula Prestasi Kerja karyawan. Sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak Langsung terhadap Prestasi Kerja melalui Loyalitas Karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Kantor Pusat Jakarta. Jadi Lingkungan Kerja yang baik akan meningkatkan Prestasi Kerja karyawan melalui Loyalitas Karyawan.

V.2 Implikasi Manajerial

- a. Perlu adanya peningkatan bagi Kepuasan Kerja karyawan di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Kantor Pusat Jakarta berupa jumlah kompensasi yang diterima dan dianggap wajar, tugas pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, bertanggungjawab dalam pekerjaan, rekan kerja yang bersahabat, dan rekan kerja yang mendorong semangat bekerja.
- b. Perlu menciptakan Lingkungan Kerja berdasarkan kekeluargaan diantaranya lingkungan kerja yang berhubungan dengan karyawan, dan lingkungan perantara/umum, suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.
- c. Beberapa permasalahan belum optimalnya pada Loyalitas Karyawan di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Kantor Pusat Jakarta, perlu adanya peningkatan pada kepatuhan terhadap aturan yang ada, kesetiaan pada pekerjaan, kesediaan karyawan menjaga organisasi, dan tanggung jawab yang mementingkan kepentingan organisasi di atas pribadi.

V.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Karyawan terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Kantor Pusat Jakarta, maka diperoleh beberapa saran sebagai berikut:

- a. Pimpinan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Kantor Pusat Jakarta hendaknya memberikan kesempatan yang sama besarnya bagi setiap karyawan yang memiliki potensi peningkatan Prestasi Kerja di organisasi. Loyalitas Karyawan dapat ditumbuhkan dengan memberikan dukungan dalam bentuk pemberian pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun tanggungjawab masing-masing karyawan. Sehingga Kepuasan Kerja yang ada pada karyawan dapat meningkatkan Prestasi Kerja melalui Loyalitas Karyawan.
- b. Setiap karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Kantor Pusat Jakarta, ketika melaksanakan pekerjaan harus memahami tentang pekerjaan yang harus dikerjakannya, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Agar Lingkungan Kerja yang baik akan tercipta dan dapat meningkatkan Prestasi Kerja.
- c. Pimpinan dan Seluruh Karyawan harus lebih mematuhi aturan jam kerja yang sudah ada, dan menggunakan fasilitas hak cuti tahunan sesuai dengan kebutuhannya. Dengan begitu akan terbentuk suasana kerja yang nyaman dan dapat meningkatkan Loyalitas Karyawan yang dapat mendorong Prestasi Kerja lebih baik lagi.
- d. Penelitian selanjutnya, diharapkan penelitian dapat dilakukan pada objek yang berbeda dengan skala pengambilan sampel yang lebih besar dan lebih spesifik. Dalam penelitian mendatang agar memperhatikan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penelitian ini misal dengan menambahkan variabel lain seperti: pengembangan karir, kompetensi, stres kerja, budaya organisasi, pengalaman kerja, komitmen organisasi, produktivitas dan sebagainya. Selain itu, dilakukan dengan metode penelitian yang lain seperti korelasional, *ex post facto*, eksperimen, juga perhitungan dengan menggunakan *software* SPSS, Lisrel.