

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karyawan PT Bank Syariah Indonesia KC Sampit memiliki pengembangan karir dengan kriteria sangat baik, mempunyai lingkungan kerja dengan kriteria sangat baik, memiliki motivasi kerja dengan kriteria sangat tinggi, dan memiliki kepuasan kerja dengan kriteria sangat puas.
2. Pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara langsung. Hal ini berarti pengembangan karir karyawan PT BSI KC Sampit sudah terkelola dengan sangat baik, maka menjadikan karyawan merasa lebih puas terhadap pekerjaan mereka.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara langsung. Hal ini berarti lingkungan kerja pada PT BSI KC Sampit sudah memiliki lingkungan yang sangat baik hal ini memberi rasa aman, nyaman dan kondusif sehingga memberikan kepuasan kepada karyawan dalam bekerja.
4. Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti walaupun program pengembangan karir yang diterapkan oleh PT BSI KC Sampit sudah sangat baik namun tidak memiliki dampak terhadap tingkat motivasi karyawan dalam bekerja.
5. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja secara langsung. Hal ini berarti dengan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif di PT BSI KC Sampit akan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.
6. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara langsung. Hal ini berarti bahwa motivasi karyawan ketika bekerja di PT BSI KC Sampit belum sesuai dengan kebutuhan dan harapan

karyawan ketika bekerja sehingga tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT BSI KC Sampit.

7. Motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir di PT BSI KC Sampit lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung sehingga tidak membuntuhkan motivasi kerja dalam memediasi pengaruh pengembangan karir karyawan terhadap kepuasan kerja.
8. Motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik pada PT BSI KC Sampit sudah cukup untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan tanpa perlu adanya mediasi dari motivasi kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat ditemukan beberapa saran yang diharapkan akan memberi manfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Berikut saran yang dapat diberikan, antara lain:

1. Pengembangan karir pada PT BSI KC Sampit sudah dikelola dengan baik, namun perusahaan perlu meningkatkan komunikasi terkait kejelasan rencana karir jangka pendek dan panjang. Salah satu langkah yang bisa diambil adalah menyediakan jalur karir yang lebih terstruktur, misalnya dengan melakukan bimbingan karir secara berkala, agar karyawan lebih memahami peluang karir mereka di masa depan. Hal ini penting agar memastikan bahwa pengembangan karir tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga dapat berkontribusi pada motivasi kerja karyawan PT BSI KC Sampit.

2. Meskipun lingkungan kerja pada PT BSI KC Sampit sudah sangat baik, namun masih ada ruang untuk perbaikan. Seperti meningkatkan kerjasama antar pekerja melalui program team-building, lokakarya komunikasi, atau sesi kerja kolaboratif yang dapat memperkuat interaksi dan sinergi tim.
3. PT BSI KC Sampit di harapkan dapat meningkatkan pengakuan terhadap hasil kerja karyawan, agar hal ini menjadikan motivasi karyawan saat bekerja. Ini bisa dilakukan dengan mengadakan penghargaan bulanan atau tahunan, atau memberikan umpan balik yang lebih personal dan tepat waktu atas prestasi yang dicapai oleh karyawan.
4. Lingkungan kerja pada PT BSI KC Sampit sudah dikelola dengan baik, namun perusahaan perlu meningkatkan dalam pengawasan dapat ditingkatkan dengan memberikan pendekatan pengawasan yang lebih interaktif. Supervisor atau atasan bisa lebih terlibat dalam keseharian karyawan dengan memberikan bimbingan secara langsung, umpan balik yang lebih sering, serta menciptakan suasana kerja yang lebih mendukung interaksi positif antara atasan dan karyawan.
5. Tidak berpengaruhnya motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT BSI KC Sampit dan tidak dapatnya motivasi kerja menjadi peran mediasi antara variabel, perusahaan harus melakukan analisis lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan. Penyesuaian program motivasi yang lebih sesuai

dengan kebutuhan dan harapan karyawan dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT BSI KC Sampit.

6. Tidak berpengaruhnya pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan PT BSI KC Sampit dapat melakukan beberapa langkah seperti perusahaan harus melakukan evaluasi menyeluruh terhadap program pengembangan karir yang ada untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya dalam memenuhi kebutuhan karyawan.
7. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel – variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

