

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

1. a) Berdasarkan ukuran tingkat kualitas kehidupan kerja yang telah dipaparkan pada analisis deskriptif dapat diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung Martadinata Tbk ukuran indikator tertinggi berada pada indikator restrukturisasi kerja. Dan indikator terendah berada pada lingkungan kerja. Dan secara keseluruhan analisis deskriptif kualitas kehidupan kerja dikategorikan cukup baik, Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung Martadinata Tbk sebagian karyawan ada yang belum merasa nyaman dalam menjalankan tugas-tugas kantor dalam pemenuhan target-target yang ditentukan oleh perusahaan.
- b) Berdasarkan ukuran pengembangan karir, ukuran indikator tertinggi berada pada indikator informasi tentang berbagai peluang promosi sedangkan persentase yang terendah berada pada indikator perlakuan yang adil dalam berkarir. Dan secara keseluruhan analisis deskriptif pengembangan karir dikategorikan baik, hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan mudah mengakses dan mengetahui secara luas objektif dan rasional untuk mengetahui peluang promosi.

c) Berdasarkan ukuran *reward*, ukuran indikator tertinggi berada pada indikator peluang promosi dan pengawasan sedangkan persentase yang terendah berada pada indikator pekerjaan itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan sudah mendapatkan sesuai apa yang sudah dikerjakan berdasarkan target-target yang telah ditentukan.

Berdasarkan ukuran komitmen afektif, ukuran indikator tertinggi berada pada indikator rasa memiliki yang kuat sedangkan persentase yang terendah berada pada indikator terikat secara emosional dengan organisasi. Dan secara keseluruhan analisis deskriptif komitmen afektif dikategorikan baik, hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih berfikir untuk keluar karena merasa tingkatan gaji yang diberikan oleh perusahaan belum mampu memenuhi kebutuhan karyawan dan karyawan tersebut selalu mencari alternatif perusahaan lain yang lebih mampu memenuhi benefit yang diberikan kepada karyawan

d) a) Berdasarkan pengujian korelasi parsial dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen afektif dalam kategori korelasi yang lemah. Dalam pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, yang artinya jika terdapat kenaikan

dalam kualitas kehidupan kerja maka akan mempunyai pengaruh yang besar atau menentukan terhadap komitmen afektif karyawan.

- b) Berdasarkan pengujian korelasi parsial dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi antara variabel pengembangan karir terhadap komitmen afektif dalam kategori korelasi yang lemah. Dalam pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir terhadap komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, yang artinya jika terdapat kenaikan dalam pengembangan karir maka akan mempunyai pengaruh yang besar atau menentukan terhadap komitmen afektif karyawan.
- c) Berdasarkan pengujian korelasi parsial dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi antara variabel *reward* terhadap komitmen afektif dalam kategori yang lemah. Dalam pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa *reward* terhadap komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, yang artinya jika terdapat kenaikan dalam *reward* maka akan mempunyai pengaruh yang besar atau menentukan terhadap komitmen afektif karyawan.
- e) Berdasarkan dari hasil olah data koefisien determinasi simultan antara variabel kualitas kehidupan kerja, pengembangan karir dan *reward* terhadap komitmen afektif mempunyai nilai korelasi yang berkategori cukup tinggi dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Dalam pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa secara simultan kualitas kehidupan kerja,

pengembangan karir dan *reward* terhadap komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan, yang artinya kualitas kehidupan kerja, pengembangan karir, dan *reward* mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan komitmen afektif karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis mencoba memberikan saran bagi PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung Martadinata Tbk, saran tersebut diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung Martadinata Tbk. Adapun saran yang ingin penulis sampaikan diantaranya sebagai berikut :

1. Kualitas kehidupan kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung Martadinata Tbk dalam kategori cukup baik. Namun walaupun dikatakan cukup baik tetapi masih ada permasalahan dalam indikator lingkungan kerja. Dikarenakan ada sebagian karyawan yang merasa berat akan target yang terlalu tinggi. Dan sebagian karyawan belum mencapai target-target yang telah ditentukan. Khususnya bagi tenaga pemasar dikarenakan persaingan antar bank yang sangat ketat, sehingga masih ada sebagian karyawan yang belum bisa memenuhi target tersebut. Oleh karena itu, diharapkan perusahaan agar dapat meningkatkan kerja sama secara tim antar karyawan, sehingga dengan meningkatkan kerja sama yang baik dapat mencapai target-target yang telah ditentukan dan kualitas kehidupan kerja menjadi lebih baik.

2. Pengembangan Karir pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung Martadinata Tbk dalam kategori baik. Namun walaupun dikatakan baik tetapi masih ada permasalahan dalam keperdulian atasan langsung. Kurangnya kedekatan dan mengenali karyawan secara dalam, sehingga atasan tidak mengetahui potensi-potensi yang baik pada masing-masing karyawan untuk mengembangkan diri dan mempunyai kesempatan peluang promosi. Oleh karena itu diharapkan perusahaan perlu memperhatikan lagi bagi level-level manajer untuk diadakanya pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keperdulian kepada karyawan. Agar selalu memotivasi karyawan untuk selalu menjadi karyawan yang berprestasi dan siap menggunakan kesempatan-kesempatan untuk mencapai karir.
3. *Reward* pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung Martadinata Tbk dalam kategori baik. Namun walaupun dikatakan baik tetapi masih ada permasalahan dalam pekerjaan itu sendiri. Hal ini disebabkan perlunya peluang untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab menunjukkan kecenderungan untuk senang atas pekerjaannya. Bila perusahaan mampu mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan, maka akan memperoleh karyawan akan banyak sekali mendapatkan keuntungan.
4. Komitmen Afektif pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung Martadinata Tbk dalam kategori baik. Namun walaupun dikatakan baik tetapi masih ada permasalahan dalam terikat secara emosional dengan

organisasi. Hal ini disebabkan karena kurangnya rasa kekeluargaan, karena dengan lebih meningkatkan keterikatan secara emosional dengan organisasi, karyawan akan semakin setia dan memiliki rasa yang kuat terhadap perusahaan. Oleh karena itu, diharapkan perusahaan untuk mengadakan acara *gathering* agar lebih meningkatkan rasa kekeluargaan sesama karyawan.

5. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk memperhatikan variabel lainnya sebagai variabel independent seperti variabel kepuasan kerja, pembagian insentif dan pembagian tugas. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen afektif selain kualitas kehidupan kerja, pengembangan karir, dan *reward*.