

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis menggunakan SmartPLS dalam pengujian pengaruh variabel independen dan variabel mediasi terhadap kinerja karyawan maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work overload* tidak mempengaruhi peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan Operasional Dana Bank Jatim KC Dr. Soetomo Surabaya.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work life balance* yang terpenuhi dapat berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan Operasional Dana Bank Jatim KC Dr. Soetomo Surabaya.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work overload* yang tinggi pada karyawan dapat berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan Operasional Dana Bank Jatim KC Dr. Soetomo Surabaya.
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work life balance* yang terpenuhi dapat berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan Operasional Dana Bank Jatim KC Dr. Soetomo Surabaya.
5. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang terpenuhi dapat berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan Operasional Dana Bank Jatim KC Dr. Soetomo Surabaya.
6. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work overload* yang tinggi namun diiringi kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan dapat berdampak pada

meningkatnya kinerja karyawan Operasional Dana Bank Jatim KC Dr. Soetomo Surabaya.

7. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work life balance* yang tinggi dengan kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan dapat berkontribusi pada meningkatnya kinerja karyawan Operasional Dana Bank Jatim KC Dr. Soetomo Surabaya.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil tersebut, terdapat sejumlah saran sebagai pertimbangan bagi perusahaan atau digunakan sebagai bahan untuk penelitian lebih lanjut tentang topik terkait, diantaranya:

1. Disarankan terhadap Bank Jatim KC Dr. Soetomo Surabaya untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung penerapan *work life balance* seperti melalui forum atau *focus group discussion* yang memberikan kesempatan pada karyawan untuk menyampaikan aspirasi atau ide terkait pekerjaan, mengadakan kegiatan yang melibatkan keluarga untuk mendukung peran karyawan terhadap keluarganya, serta pengelolaan terhadap waktu kerja yang tidak menyebabkan karyawan kehilangan perannya bagi keluarga.
2. Disarankan terhadap Bank Jatim KC Dr. Soetomo Surabaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui peningkatan peran supervisi atau pemimpin yang mendampingi karyawan dengan memberikan arahan, pengawasan, dan *support* bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

3. Untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas dan mengeksplorasi lebih lanjut variabel-variabel lain yang dapat berpotensi mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan seperti motivasi kerja, budaya organisasi, dan lain sebagainya untuk memberi gambaran yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di lingkungan perbankan