

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Mengacu pada hasil uji PLS setiap variabel beban kerja, pengembangan karier, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja dengan lokasi penelitian di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidoarjo, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja terbukti menghambat terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidoarjo. Semakin tinggi beban kerja yang diterima, maka kinerja karyawan akan cenderung menurun karena muncul beberapa faktor seperti stres kerja, kelelahan, kepuasan menurun.
2. Berdasarkan hasil penelitian, pengembangan karier tidak berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidoarjo. Hal ini mengindikasikan bahwa meski perusahaan telah menyediakan program pengembangan karier sesuai rencana, namun manfaat yang diberikan belum serta-merta berimplikasi pada peningkatan kinerja karyawan tanpa adanya faktor-faktor lain.
3. Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja terbukti menghambat terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidoarjo.

Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima diterima, maka kepuasan kerja dan nantinya berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Dengan demikian, Kepuasan kerja memiliki peran penting sebagai mediator yang menghubungkan dampak dari beban kerja terhadap kinerja sehingga perlu mengelola beban kerja secara proporsional agar pekerja tetap merasa puas dan mampu memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

4. Berdasarkan hasil penelitian, pengembangan karier berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidoarjo. Meskipun pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja, namun melalui peningkatan kepuasan kerja akan menjadi faktor pendukung. Hal ini menjadi perhatian khusus bahwa ketika membangun program pengembangan karier harus selaras dengan peningkatan kepuasan kerja agar karyawan mampu memberikan terbaik bagi perusahaan.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan ke beberapa pihak yang berkepentingan terkait hasil penelitian yang telah dilakukan ini:

1. Untuk mendistribusikan beban kerja agar tidak memberatkan karyawan, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang

Sidoarjo disarankan untuk mengoptimalkan pengelolaan penerapan SOP di lapangan agar tetap sesuai rencana. Usaha yang dapat dilakukan antara lain melakukan evaluasi secara berkala atas distribusi tugas agar sesuai dengan deskripsi pekerjaan dengan kapasitas karyawan secara aktual, memberikan sosialisasi SOP secara rutin jika ada perubahan teknis, dan memastikan sumber daya yang dimiliki mampu mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Perusahaan juga harus memperhatikan fenomena *double job* yang selama ini terjadi, dengan cara merombak sistem distribusi tugas agar beban kerja yang berlebih mampu diminimalisir. Dengan pendistribusian beban kerja yang baik, karyawan mampu maksimal dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Meski pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu mengkaji ulang terkait efektivitas program pelatihan yang telah dilaksanakan. Evaluasi ini dapat mencakup kesesuaian materi pelatihan dengan tuntutan pekerjaan, media ataupun metode teknis penyampaian materi, dan tindak lanjut pasca pelatihan untuk mengetahui sejauh mana pelatihan dapat meningkatkan keterampilan karyawan setelah mendapatkan pelatihan. Harapannya pelatihan tidak hanya menjadi program formalitas, namun dapat memberikan kontribusi nyata untuk mendorong produktivitas karyawan dan perusahaan.

3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidoarjo perlu memastikan bahwa isi pekerjaan yang dibebankan ke karyawan tidak hanya sesuai dengan deskripsi pekerjaan, tetapi juga memberikan tantangan, pengalaman, dan kesempatan untuk belajar dan peningkatan kemampuan karyawan. Pekerjaan yang bernilai akan menstimulasi keterlibatan karyawan secara mental dan profesional sehingga meningkatkan rasa puas dalam bekerja. Selain itu, pemberian kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan penting dan penghargaan atas hasil kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja terhadap isi pekerjaannya.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain diluar penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, *Organizational Citizenship Behaviour*, komunikasi yang dimana akan berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini karena dalam pengujian *R Square* masih menunjukkan adanya pengaruh dari variabel lain yang belum diteliti.