

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil analisa penelitian telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Berikut merupakan simpulan hasil penelitian ini.

1. Kesejahteraan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Artha Graha di Surabaya. Kesejahteraan membuat karyawan semakin terikat
2. Kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Artha Graha di Surabaya. Kreativitas membuat karyawan semakin terikat
3. Kepuasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kreativitas membuat karyawan semakin terikat

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, berikut merupakan beberapa keterbatasan penelitian.

1. Proses mengumpulkan sampel kecil dan besar tidak mudah, dikarenakan pihak bank tidak mau menerima kuisisioner 2 kali
2. Penyebaran kuisisioner hanya bisa dilakukan selama jam operasional kantor
3. Penyebaran kuisisioner melalui *online* melalui media *google form* yang tidak mempertemukan peneliti dan responden untuk bertatap muka. Responden

memerlukan panduan untuk menjawab, sehingga peneliti perlu menyampaikan petunjuk pengisian kuesioner secara jelas.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan peneliti saat ini, berikut merupakan masukan dan saran yang dapat diberikan dan agar dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk peneliti selanjutnya. Masukan dan saran diharapkan dapat memperbaiki dan membantu peneliti selanjutnya untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik.

1. Bagi Bank Artha Graha di Sueabaya

- a. Pada variabel Kesejahteraan Karyawan, pihak bank dapat memberikan perhatian lebih untuk kesehatan karyawan, agar karyawan yang ada di perusahaan tersebut nyaman untuk bekerja
- b. Pada variabel Kinerja Karyawan, pihak bank dapat meningkatkan pelayanan kerja terhadap pelanggan atau nasabah, agar pelanggan atau nasabah tersebut merasa nyaman dengan perusahaan atau bank tersebut
- c. Pada variabel kreatifitas karyawan, pihak bank dapat melakukan pendekatan dengan karyawan, agar karyawan percaya diri saat mengungkapkan karyawan
- d. Pada variabel kepuasan kerja, pihak bank dapat memberikan bonus atau penghargaan agar karyawan dapat bertahan di perusahaan atau bank tersebut

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Pada penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, sebaiknya dalam penyebaran kuesioner dikonsultasikan kepada pihak perusahaan terkait ketersediaan mengisi kuesioner melalui media *paper* atau *google form*. Tujuannya adalah agar efektif dan efisien saat pengumpulan data.
- b. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih banyak sumber dan referensi untuk penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., Ivascu, L., & Riaz, A. (2021). Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being. *Nursing Open*, 8(2), 607–619. <https://doi.org/10.1002/nop2.665>
- Elidemir, S. N., Ozturen, A., & Bayighomog, S. W. (2020). Innovative behaviors, employee creativity, and sustainable competitive advantage: A moderated mediation. *Sustainability (Switzerland)*, 12(8). <https://doi.org/10.3390/SU12083295>
- Fu, W., He, F., & Zhang, N. (2020). Antecedents of organizational commitment of insurance agents: Job satisfaction, ethical behavior, and ethical climate. *Journal of Global Business Insights*, 5(2), 134–149. <https://doi.org/10.5038/2640-6489.5.2.1135>
- Halid, H. (2020). The Effect of Organizational Culture on Employee Loyalty. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 380–387. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1476>
- Hidayah, T., & Tobing, D. S. K. (2018). The influence of job satisfaction, motivation, and organizational commitment to employee performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 122–127.
- Ii, B. A. B., & Teori, L. (n.d.). *Employee's Well-being*). 10–29.
- Imam, G., & Latan, H. (2014). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 35(10), 2436–2449. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-0117>
- Nasution, I. (2020). *Pengaruh Motivasi , Kesejahteraan Dan Semangat Kerja*. 5(1), 102–114.
- Pang, K., & Lu, C. S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1), 36–52. <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>
- Ramayani, E., Suryani, W., Siregar, D., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Area, U. M. (2020). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI) Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT . PLN (Persero) Rayon Medan Johor The Influence of Work Ability and Welfare Benefits on Employee Performance at PT . PLN (. 1(1), 1–5.*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.