

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijabarkan dan dijelaskan mengenai variabel Kepuasan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Maka dalam dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan perbankan Kota Bitung. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya maka kinerja karyawan perbankan di Kota Bitung juga akan meningkat.
2. Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan perbankan Kota Bitung . Semakin baik karyawan dapat merasakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan perbankan Kota Bitung. Semakin karyawan mendapatkan dan merasakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung proses pekerjaan yang dilakukan maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Pada penelitian saat ini peneliti berada di kota berbeda dengan lokasi penelitian sehingga penelitian dilakukan secara online menggunakan google

form sehingga membutuhkan waktu yang lama untuk mengumpulkan responden.

2. Adanya beberapa responden yang tidak mencantumkan nama lengkap dan hanya mencantumkan nama pendek.
3. Pada saat mengirimkan link harus dikirim berulang karena terdapat kendala link tidak dapat diakses.

5.3 **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat memberikan beberapa saran dan masukan yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan Perbankan di Kota Bitung
 - a. Perusahaan dapat memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan antara lain yaitu dengan memastikan bahwa perusahaan memberikan kepuasan kerja khususnya berdasarkan hasil dari penelitian ini terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan khususnya yaitu kepuasan pada pengembangan perusahaan bisa mengembangkan hal ini dengan cara memberikan karyawan kesempatan untuk mempelajari tugas baru atau memperkaya tugas karyawan atau biasa disebut *Job Enrichment*, dan pada keseimbangan kehidupan kerja dengan cara perusahaan bisa secara teratur meninjau beban kerja yang diberikan kepada karyawan agar memastikan beban kerja yang diberikan sesuai dan tidak membuat karyawan merasa terbebani hingga tidak bisa membagi waktunya untuk urusan pribadi, dengan itu dapat terciptanya keseimbangan kehidupan kerja yang baik pada

perusahaan. Pada lingkungan kerja khususnya pada indikator dukungan atasan yang harus diperhatikan dengan cara perusahaan bisa delegasikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan yang sudah dirasa mampu dan bisa menjalankan tugas yang diberikan dengan baik dan berikan kepercayaan penuh pada karyawan untuk menjalankan tugas tersebut, perusahaan juga bisa memberikan program pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan dapat berkembang dan juga merasa adanya dukungan dari atasan untuk meningkatkan keahlian yang dimiliki karyawan, perusahaan juga harus memastikan untuk selalu memberikan apresiasi kepada karyawan yang sudah bekerja dengan baik agar karyawan merasa dihargai.

Perusahaan bisa memperhatikan hal-hal tersebut dan melaksanakannya dengan baik sesuai dengan aturan yang berlaku pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

- b. Perusahaan dapat membuat program khusus untuk memberikan kesempatan pada setiap karyawan untuk menyampaikan apa saja yang dirasakan selama bekerja dan memberi kesempatan karyawan untuk memberikan masukan dan saran dalam suatu keputusan perusahaan agar karyawan merasa dihargai dan dipandang oleh perusahaan.

2. Untuk peneliti selanjutnya
 - a. Apabila peneliti selanjutnya ingin melakukan penelitian yang sejenis dengan penelitian ini lebih baik jika dispesifikan lagi mengenai objek penelitian agar dapat mempermudah peneliti.
 - b. Apabila melakukan penelitian alangkah baiknya memilih objek penelitian pada kota atau tempat yang tidak jauh dari peneliti agar dapat melakukan penelitian secara langsung agar lebih mudah mendapatkan responden.



DAFTAR RUJUKAN

- Abendroth, A. K., & den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment and Society*, 25(2), 234–256.
- Agustinus. Wawancara di Surabaya Pekerja di salah satu Bank di Bitung, 13 September 2022.
- Anggie Ariesta. (2022). *Ini Daftar 20 Bank Terbaik di Indonesia Tahun 2022 versi Forbes*. SINDOnews.Com.
- Anitha. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323.
- Carvalho, da C., Adelina, Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation On Job Satisfaction And Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(5), 13–23.
- Çekmecelioğlu, H. G., Günsel, A., & Ulutaş, T. (2012). Effects of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: An Empirical Study on Call Center Employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 363–369.
- Chin, W. W. (2010). How to Write Up and Report PLS Analyses. *Handbook of Partial Least Squares*, 655–690.
- Daipuria, P. and K. (2013). Work-life balance for working parents: perspectives and strategies. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 2(1), 232–252.
- Delecta, P. (2011). Issn : 0975-833X Review Article Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.
- Duffield, C. M., Roche, M. A., Blay, N., & Stasa, H. (2011). Nursing unit managers, staff retention and the work environment. *Journal of Clinical Nursing*, 20(1–2), 23–33.
- Farooqui, M. S., & Nagendra, A. (2014). The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees. *Procedia Economics and Finance*, 11(14), 122–129.
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J. M., Jolton, J. A., & Gavin, J. (2014). Modeling the Relationship between Work/Life Balance and Organizational Outcomes. *Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology*, April, 1–30.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Undip.
- Giyarto Bambang. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 1(9), 6–7.

- Gupta, N., & Shaw, J. D. (2014). Employee compensation: The neglected area of HRM research. *Human Resource Management Review*, 24(1), 1–4.
- Mardiani, N.I., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja ,lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Gununusa eramandiri.Jurnal Nasional Hardiansyah. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2),987-992.
- Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach | The Millennium University Journal. *The Millennium University Journal*, 1(December), 90–103.
- Johari, J., Tan, F. Y., & Zukarnain, Z. I. T. (2017). Autonomy, workload, worklife balance and job performance teachers. *International Journal for Researcher Development*, 7(1), 63–83.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53(3), 609–619.
- McCusker, J., Dendukuri, N., Cardinal, L., Katofsky, L., & Riccardi, M. (2005). Assessment of the work environment of multidisciplinary hospital staff. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 18(7), 543–551.
- Oliveira, H. H., & Honório, L. C. (2020). Human resources practices and organizational commitment: Connecting the constructs in a public organization. *Revista de Administracao Mackenzie*, 21(4).
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyono, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614.
- Raineri, A. (2017). Linking human resources practices with performance: the simultaneous mediation of collective affective commitment and human capital. *International Journal of Human Resource Management*, 28(22), 3149–3178. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1155163>
- Robbins, S. . P., & Timothy, J. . A. (2017). *Organizational Behavior (2nd ed)* Pearson, Harlow, England.

- Siddiqi, T., & Tangem, S. (2018). Impact of Work Environment, Compensation, And Motivation on The Performance of Employees In The Insurance Companies of Bangladesh. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 15(5), 153–162.
- Sikumbang, I. R. (2020). *Kinerja 4 Bank BUMN Turun Drastis, BCA Patahkan Dominasi BRI*. Kompasiana.Com.
- Spector E. Paul. (2012). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)* (17th ed.). CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D* (2nd ed.). CV. Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2015). *Metode Penelitian Manajemen* (Setiyawami (ed.); 4th ed.). ALFABETA.
- Timothy A. Judge, Shuxia (Carrie) Zhang, D. R. G. (2020). *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs* (1st ed.).
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108.
- Wolor, C. W., Solikhah, S., Fidhyallah, N. F., & Lestari, D. P. (2020). Effectiveness of E-Training, E-Leadership, and Work Life Balance on Employee Performance during COVID-19. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 443–450. 3