

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil Analisis, yang terdiri dari Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Variabel Motivasi Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan yang bekerja pada Unit Kerja Internal Kontrol PT. Bank BCD seluruh Indonesia.
- 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Variabel Pelatihan terhadap Variabel Kinerja Karyawan yang bekerja pada Unit Kerja Internal Kontrol PT. Bank BCD seluruh Indonesia.
- 3) Terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan dari Variabel Lingkungan Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan yang bekerja pada Unit Kerja Internal Kontrol PT. Bank BCD seluruh Indonesia.
- 4) Ketiga variabel bebas yaitu Variabel Motivasi Kerja, Variabel Pelatihan, dan Variabel Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Variabel Kinerja Karyawan Unit Kerja Internal Kontrol PT. Bank BCD di seluruh Indonesia.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang sudah disampaikan sebelumnya, maka peneliti ingin memberikan beberapa saran kepada manajemen PT. Bank BCD, terkait kebijakan dan langkah-langkah perusahaan ke depannya, sehingga kinerja karyawan, khususnya di unit kerja Internal Kontrol dapat tercapai lebih maksimal seperti yang diharapkan manajemen. Dan pada akhirnya dapat mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan, antara lain untuk tetap *survive*, berkembang dan bahkan terus meningkatkan laba, sesuai target pembentukan awal perusahaan, yaitu untuk memberikan kesejahteraan bagi seluruh *stake holdernya*, mulai dari pemilik, manajemen perusahaan, seluruh karyawan dan masyarakat serta pemerintah pada umumnya. Adapun saran yang dimaksud antara lain:

- 1) Berdasarkan Korelasi paling kuat dalam penelitian ini sebesar 0,507 yaitu Dimensi Kebutuhan Hubungan dengan Dimensi Kemampuan Konseptual. Agar manajemen memastikan pelaksanaan interaksi langsung kepada karyawan dalam bentuk sosialisasi TuPokSi (Tugas Pokok dan Fungsi) dan komunikasi dua arah semakin ditingkatkan. Karena jika karyawan paham akan tugas dan tanggung jawabnya serta dilakukan pendekatan secara kekeluargaan, maka secara alamiah karyawan akan melakukan tugasnya dengan penuh keikhlasan dan dedikasi yang tinggi. Tugas manajemen ini bisa dilakukan mulai dari tingkatan jabatan *Section Head*, *Department Head*, *Group Head*, sampai dengan *Operation Director*.

- 2) Untuk korelasi tertinggi kedua dengan nilai 0,489 yaitu Korelasi antara Dimensi Keahlian dengan Kemampuan Teknis, agar manajemen PT. Bank BCD memastikan pembuatan dan melaksanakan program pelatihan yang lebih terencana, materi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan dilakukan secara berkesinambungan, demi menjaga kualitas kerja karyawan Internal Kontrol, yang seiring dengan semakin meningkatnya kompleksitas transaksi, risiko operasional (termasuk penyimpangan proses), perkembangan produk dan bisnis PT. Bank BCD.
- 3) Korelasi Dimensi Kondisi Lingkungan Kerja Fisik dengan Dimensi Kemampuan Teknis adalah korelasi tertinggi ketiga dengan nilai 0,459. Peneliti menyarankan manajemen PT. Bank BCD agar memastikan pemenuhan antara lain lokasi kerja yang sesuai *home base*, tempat kerja yang layak (tingkat suhu udara, ruang kerja yang bersih dan nyaman, meja dan kursi dalam kondisi baik dan nyaman digunakan), ketersediaan dan kelayakan alat bantu kerja (komputer, *printer*, kertas, pulpen, kestabilan jaringan intranet, dukungan transportasi untuk menuju lokasi pemeriksaan), maupun dukungan infrastruktur lainnya, agar dapat menunjang independensi dan kualitas kerja karyawan
- 4) Memastikan pemenuhan hal-hal lainnya terkait korelasi antar dimensi dan kebutuhan karyawan, demi pencapaian kinerja karyawan di unit kerja Internal Kontrol.