

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Jadi, simpulan penelitian analisis faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin sebagai berikut:

1. Kondisi atau keadaan kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin telah tergambarkan oleh ketujuh faktor yaitu faktor promosi, kebijakan perusahaan, gaji, rekan kerja, karakteristik pekerjaan, supervisi dan spiritual bahwa benar adanya kepuasan kerja pada karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin dengan hasil dari ketujuh faktor tersebut juga menunjukkan adanya pembuktian teori yaitu pada Teori Herzbergh, David C. Mc. Clelland, A.H Maslow, dan Frederik Winslow Taylor.
2. Faktor yang mempengaruhi karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin dalam memilih kepuasan kerja terdiri dari 31 variabel yang dikelompokkan menjadi 7 faktor dan diurutkan berdasarkan yang paling berpengaruh yaitu: faktor pertama adalah promosi dengan nilai variansi sebesar 19,045% faktor yang kedua adalah kebijakan perusahaan dengan nilai variansi sebesar 16,308%, faktor yang ketiga yaitu faktor gaji dengan nilai variansi 9,664%, faktor yang keempat adalah faktor rekan kerja dengan nilai variansi sebesar 8,254% , faktor yang kelima adalah faktor karakteristik pekerjaan dengan nilai variansi sebesar 7,939%, faktor yang keenam adalah faktor spiritual dengan nilai variansi sebesar

6,79%, faktor yang ketujuh adalah faktor supervisi dengan nilai variansi sebesar 6,32%.

## B. Saran

Bagi bank BNI Syariah tetap mempertahankan kepuasan kerja dari berbagai faktor apapun dan meningkatkan faktor kepuasan kerja yang cenderung menghambat kepuasan kerja karyawan kemudian untuk peneliti selanjutnya agar dapat memperbaiki keterbatasan yang ada dalam penelitian ini. Untuk mendapatkan hasil yang lebih merepresentasikan keadaan yang sebenarnya, peneliti dapat memperbanyak jumlah sampel. Mengingat variabel di luar penelitian ini yang masih cukup besar, maka peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain atau mengkombinasikan variabel yang terdapat dalam penelitian ini dengan variabel lain. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti faktor-faktor kepuasan kerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dan mendalam bila dibandingkan dengan metode angket dimana responden hanya menjawab melalui pertanyaan yang tersedia dan sifatnya tertutup.