

## **BAB VII**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **7.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil uji statistik dan pembahasan maka simpulan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Pengaruh *Quality Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh yang positif atau searah. Hal ini dapat dimaknai bahwa *quality work life* yang menjadi cerminan seorang pegawai dalam berkerja menjadi pintu masuk dalam meningkatkan komitmen organisasi seorang pegawai.

Pengaruh *Quality Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh yang positif atau searah. Hal ini dapat dimaknai bahwa *quality work life* yang dimiliki seorang pegawai adalah bagian dalam pengembangan potensi diri pegawai sehingga seorang karyawan akan memiliki kepuasan yang tinggi pada pekerjaannya

Pengaruh *Quality Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh yang positif atau searah. Hal ini dapat dimaknai bahwa *quality work life* merupakan suatu system yang diciptakan oleh suatu perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga karyawan memiliki rasa percaya diri pada kinerjanya

Pengaruh *Deviant Workplace Behaviour* Terhadap Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh yang positif atau searah. Tinggainya *deviant workplace behaviour* sebagai kecurangan pegawai dalam bekerja yang lebih menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi sangat memicu komitmen seseorang rendah.

Pengaruh *Deviant Workplace Behaviour* Terhadap Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh yang positif atau searah. Hasil ini memberikan makna bahwa *deviant workplace behaviour* yang dilakukan oleh pegawai semakin tidak terkendali akan memicu terjadinya kepuasan kerja yang

bukan untuk organisasi melainkan untuk diri sendiri hal ini menjadikan seorang pegawai tidak peduli pada pekerjaan.

Pengaruh *Deviant Workplace Behaviour* Terhadap Kinerja Pegawai terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh yang negative atau berlawanan arah hal ini dapat dimaknai bahwa penyimpangan pegawai dalam menggunakan fasilitas perusahaan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan akan memicu menurunnya kinerja dimana proses pekerjaan akan menjadi lambat dan atau tidak dikerjakan dengan baik karena urusan pribadi.

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh yang positif atau searah. Hasil ini dapat dimaknai bahwa ilmu yang diberikan oleh perusahaan akan memberikan hasil positif dalam pengembangan potensi diri pegawai sehingga seorang pegawai memiliki komitmen yang tinggi karena merasakan setiap kebutuhannya terpenuhi

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh yang positif atau searah. Hasil ini dapat dimaknai bahwa teori nilai tercemin dalam hubungan ini sebagai kepuasan yang tinggi pada seorang pegawai pada perusahaannya dimana seorang pegawai terpenuhi dalam pengembangan diri.

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh yang positif atau searah. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa seorang pegawai yang memiliki pengetahuan yang luas dalam pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya, dimana pengetahuan ini merupakan asset yang menunjukkan kualitas seorang pegawai dalam bekerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh yang negative atau berlawanan arah dapat dimaknai bahwa seorang pegawai bisa saja memiliki komitmen yang tinggi namun namun tidak ada dukungan pada pengembangan potensi diri sehingga memicu rendahnya kinerja

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh yang positif atau searah. Hasil ini dapat dimaknai bahwa setiap kepuasan yang dimiliki pegawai berdasarkan pada teori nilai yang memicu tingginya kepercayaan pegawai dan keyakinan pada kinerjanya.

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa terdapat variabel yang dominan pada kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja dengan nilai sebesar 29.551415, sedangkan variabel *Deviant Workplace Behaviour* juga menjadi variabel yang dominan pada kepuasan kerja dengan nilai 22.159402 dan variabel *Knowledge Sharing* juga menjadi variabel yang dominan pada Komitmen Organisasi sebesar

## 7.2 Saran

Berdasarkan adanya keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa saran yang bisa diterapkan dalam penelitian yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Hasil dalam penelitian ini mampu menjadi dasar empiri bagi penelitian yang sejenis dimasa yang akan datang dimana telah dibuktikan secara factual beberapa variabel yang masih bisa digeneralisir secara teoritis pada objek – objek lainnya baik yang sejenis maupun tidak
2. Hasil penelitian mampu dijadikan masukan pada manajemen SDM BPR Bank Jogja agar memperhatikan variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini yang memiliki keterkaitan dan berpengaruh pada kinerja khususnya pada komitmen organisasi pegawai yang harus didukung dengan memberikan motivasi kepada pegawai agar melakukan pengembangan diri dalam menghadapi tantangan dan persaingan perbankan yang semakin kompleks dan perusahaan diharapkan memberikan fasilitas yang mampu mendukung menghadapi persaingan perbankan, Fintech dan Lembaga pembiayaan lainnya
3. Hasil dalam penelitian ini mampu menjadi masukan dalam pembuatan regulasi pengembangan SDM Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dalam melakukan update standarisasi kompetensi pada level pegawai, pejabat

dan pengurus yang sesuai dengan kondisi perkembangan perbankan terkini.