

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pengaruh pada variabel *Work-Life Integration* (X_1), dan Budaya Kerja Kolaboratif (X_2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Utama kota Bengkulu. Dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work Life Integration* (X_1) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan pada Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Utama kota Bengkulu.
2. Budaya Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan pada Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Utama kota Bengkulu.
3. *Work Life Integration* (X_1), dan Budaya Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Utama kota Bengkulu.

Hal ini dapat diketahui dari uji hipotesis secara bersama-sama (*Simultan*) $F_{tabel} > F_{hitung}$ ($44.175 > 4.030$). Hal ini dibuktikan dari analisis korelasi $R = 0.745$ (74,5%) dan hampir mendekati 1. Serta koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0.555$ atau sekitar 55,5% sedangkan 44.6% adalah merupakan sumbangan variabel lain yang tidak diteliti pada Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Utama kota Bengkulu.

5.2. Saran

Setelah melakukan penelitian faktor yang melakukan perubahan mengenai Work Life Integration dan Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja, penulis berharap meningkatkan Work Life Integration dan Budaya Kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Utama kota Bengkulu. Dari hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, pada variabel *work-life integration* diketahui bahwa pernyataan “Saya memiliki kendali yang cukup dalam mengatur jadwal kerja saya sesuai kebutuhan pribadi” memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,88. Hasil tersebut menunjukkan bahwa 81etika81a karyawan masih merasa belum memiliki keleluasaan dalam mengatur jadwal kerja sesuai dengan kebutuhan pribadinya. Oleh karena itu, pihak Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Utama Kota Bengkulu disarankan untuk memberikan fleksibilitas yang lebih baik dalam pengaturan jadwal kerja, dengan tetap mempertimbangkan kebutuhan operasional 81etika81aan. Penerapan kebijakan tersebut diharapkan dapat membantu karyawan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga motivasi kerja mereka dapat terus meningkat.
2. Pada variabel budaya kerja kolaboratif, pernyataan “Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab tim” memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,56. Kondisi ini menunjukkan bahwa kerja sama antarpegawai dalam menyelesaikan tugas

tim masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, 82etika82aan disarankan untuk memperkuat budaya kolaboratif melalui peningkatan komunikasi, koordinasi, dan sinergi antarpegawai maupun antarunit kerja. Selain itu, 82etika82aan juga dapat menyelenggarakan kegiatan seperti rapat koordinasi, diskusi tim, maupun *team building* guna mempererat hubungan kerja sehingga kolaborasi dalam menyelesaikan tugas dapat berjalan lebih efektif.

3. Pada variabel motivasi kerja, pernyataan “Saya bekerja dengan penuh semangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan” memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,68. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan masih perlu ditingkatkan meskipun secara keseluruhan berada pada kategori baik. Oleh karena itu, 82etika82aan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan melalui pemberian penghargaan atas pencapaian kinerja, penyediaan kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Selain itu, 82etika82aan juga perlu memperhatikan pemerataan beban kerja dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan agar semangat kerja tetap terjaga dan berdampak pada peningkatan motivasi kerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk mengembangkan kajian mengenai motivasi kerja dengan menambahkan variabel lain yang diperkirakan turut memengaruhi motivasi kerja, seperti kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan

kerja, maupun 83etika kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya juga disarankan untuk memperluas objek penelitian pada 83etika83aan atau instansi yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat memberikan 83etika83a yang lebih komprehensif mengenai 83etika-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan.

