

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di bab 4 sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Quality of Work Life secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bri Cabang Kusuma Bangsa. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya oleh (Alfani, 2018). Menemukan Quality of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Hasil Penelitian Ini juga sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Arif et al., 2020) yang menyatakan QWL dapat meningkatkan kinerja, karena QWL merupakan upaya untuk mencapai kinerja yang unggul, produktivitas yang tinggi dan upaya untuk mencapai kepuasan diri dan lingkungan kerja yang optimal.
2. Konflik Kerja secara parsial tidak signifikan dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bri unit Cabang Kusuma Bangsa. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya oleh (Agustian & Nugroho, 2020). (Julvia, 2016) Diketahui bahwa konflik kerja signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dari teori yang didapatkan dari Lewis Coser bahwa konflik dapat berpengaruh positif untuk memperkuat hubungan antara rekan kerja.
3. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bri unit Cabang Kusuma Bangsa. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya oleh (I Gusti Suka Arnawa dan I Made Darsana, 2021) dan (Bagus Nyoman Kusuma Putra, 2019). menjelaskan bahwa budaya

organisasi ialah nilai, harapan, ideologi, keyakinan yang terdapat diantara organisasi dan karyawan, yang kemudian diyakini dan disetujui secara bersama-sama dalam hal berperilaku dan melaksanakan pekerjaan yang akhirnya menjadi kebiasaan yang mengikat dan menjadi ciri khas perbedaan antar organisasi.

4. Quality of Work Life, Konflik Kerja dan Budaya Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI unit cab.Kusuma Bangsa Surabaya. Artinya variasi nilai loyalitas karyawan 66,9% ditentukan oleh faktor Qwl, Konflik kerja dan Budaya Organisasi dan 33,1% dipengaruhi oleh variabel lain, sehingga diharapkan di penelitian selanjutnya untuk meneliti menggunakan variabel ini dan ditambah dengan menggunakan variabel-variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, loyalitas karyawan, dan Stress kerja agar PT Bri unit Cabang Kusuma Bangsa dapat lebih memahami permasalahan yang terjadi dan bisa menentukan solusi yang lebih baik.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil ini, dapat diajukan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan pihak perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut:

### **1. Bagi PT. Bank Rakyat Indonesia unit Cabang Kusuma Bangsa**

Dari hasil penelitian ini menggambarkan bahwa Quality of Work Life, Konflik kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan tetap mempertahankan faktor Kualitas Kerja dan budaya organisasi dapat ditingkatkan kembali dan Konflik kerja diharapkan dapat

dikurangi agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan hasil / output yang memuaskan.

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti selanjutnya sebaiknya dapat memperluas penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain seperti loyalitas karyawan, motivasi, dan Stress kerja sebab dalam penelitian ini menggambarkan jika variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 66,9% dan sisanya 33,1% dipengaruhi variabel lain. Kemudian agar dapat melakukan penelitian di lokasi yang berbeda tetapi masih dalam satu lingkungan Persero BUMN, serta peneliti diharapkan mampu untuk melakukan penelitian dengan sampel yang lebih luas



