

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam industri perbankan, kualitas layanan sangat ditentukan oleh kinerja dan kepuasan kerja karyawan sebagai pelaksana utama operasional di garis depan. Bank Mandiri sebagai salah satu bank milik negara terbesar di Indonesia menghadapi tantangan besar dalam mengelola sumber daya manusianya, terutama dalam hal karakteristik pekerjaan dan beban kerja yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Seiring meningkatnya target bisnis, transformasi digital, serta persaingan antarbank yang semakin tajam, karyawan dituntut untuk bekerja lebih cepat, lebih fleksibel, dan tetap menjaga kualitas layanan.

Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa karyawan Bank Mandiri, khususnya pada level operasional di kantor area, sering menghadapi pekerjaan yang repetitif, tekanan target yang tinggi, dan beban administrasi yang cukup besar. Karakteristik pekerjaan yang minim variasi, kurangnya otonomi dalam pengambilan keputusan, serta feedback yang tidak konsisten menyebabkan penurunan motivasi dan ketidakpuasan kerja. Beban kerja yang tidak seimbang—baik secara kuantitatif (jumlah pekerjaan) maupun kualitatif (tingkat kesulitan pekerjaan) semakin memperparah kondisi tersebut.

Masalah ini menjadi semakin krusial karena menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 86 menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan

martabat manusia. Dengan kata lain, beban kerja yang berlebihan dan karakteristik pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan dapat bertentangan dengan prinsip perlindungan hak tenaga kerja.

Model Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristics Model*) yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldham (2022) menjelaskan bahwa terdapat lima dimensi inti pekerjaan variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik yang secara langsung memengaruhi kondisi psikologis karyawan dan berdampak pada motivasi serta kepuasan kerja. Sementara itu, beban kerja, baik fisik maupun mental, dapat menjadi faktor stresor yang jika tidak dikelola dengan baik.

Dari sisi empiris, beberapa studi terdahulu menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang positif secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian oleh Sari & Santoso (2020) terhadap bank swasta menunjukkan bahwa pekerjaan yang dirancang dengan baik meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan. Di sisi lain, penelitian oleh Wibowo (2022) menunjukkan bahwa tingginya beban kerja di sektor perbankan sering menjadi penyebab utama tingginya turnover dan rendahnya kepuasan kerja, terutama pada bank-bank milik negara.

Ketika dibandingkan dengan bank-bank swasta seperti BCA atau Bank CIMB Niaga, pendekatan manajemen SDM di Bank Mandiri masih tergolong konvensional. Bank swasta cenderung lebih cepat dalam mengadopsi sistem kerja fleksibel, penghargaan berbasis kinerja, serta perancangan ulang pekerjaan yang lebih adaptif terhadap kebutuhan karyawan. Ini berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi di bank-bank tersebut, sebagaimana terlihat dari hasil survei Top Employer Institute dan data internal HR berbagai bank.

Perubahan di dunia perbankan modern yang sangat kompetitif, dengan banyaknya pesaing, membuat sulit bagi dua bisnis untuk mempertahankan nasabah yang setia. Dalam situasi ini, bank-bank besar di Indonesia, seperti Bank Mandiri, BRI, dan BCA, harus berupaya lebih keras untuk memberikan layanan yang unggul. Hal ini menuntut setiap karyawan untuk tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan interpersonal yang baik, agar dapat membangun hubungan yang kuat dengan nasabah.

Berikut merupakan peringkat aset bank terbesar di Indonesia.

**Tabel 1.1**  
**Daftar 10 Bank Nasional (ASET) Pada Kuartal I/2024**

No	Nama Bank	Aset (Rp Triliun)
1	Bank Mandiri	Rp2.163,78
2	BRI	Rp1.989,07
3	BCA	Rp1.444
4	BNI	RP1.066,71
5	BTN	Rp454,02
6	BSI	Rp357,9
7	CIMB Niaga	Rp332,99
8	Permata	Rp252,84
9	OCBC	Rp252,41
10	Panin	Rp221,99

Sumber: finansial.bisnis.com, (2024)

Dengan total aset sebesar Rp2.163,78 triliun, Bank Mandiri menempati posisi pertama sebagai bank dengan aset terbesar di Indonesia, sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 1.1 di atas. Pencapaian ini menunjukkan dominasi Bank Mandiri dalam sektor perbankan nasional, yang memicu persaingan antar bank untuk menarik nasabah yang mampu memberikan kontribusi keuntungan signifikan. Dalam industri perbankan, jumlah nasabah menjadi aset paling berharga karena nasabah berperan langsung dalam mendukung pertumbuhan dan kelangsungan operasional bank.

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. memiliki jaringan distribusi yang luas dengan 2.242 kantor cabang dan 12 kantor wilayah (region) yang tersebar di

seluruh Indonesia, termasuk kantor perwakilan di luar negeri yang berperan dalam mendukung kelancaran transaksi internasional maupun domestik. Salah satu area yang menjadi bagian penting dari jaringan ini adalah Bank Mandiri Area Sukabumi. Area ini mencakup berbagai unit kerja seperti kantor cabang utama, cabang pembantu, serta ATM yang strategis di wilayah kota dan kabupaten Sukabumi. Keberadaan Bank Mandiri di Sukabumi telah memberikan kontribusi signifikan terhadap pelayanan perbankan masyarakat, pelaku UMKM, serta sektor-sektor industri lokal yang berkembang pesat.

Bank Mandiri sebagai tempat bertransaksi maupun tempat bekerja bukan tanpa alasan. Bank Mandiri dikenal sebagai institusi keuangan yang stabil, profesional, dan memiliki reputasi tinggi di mata masyarakat. Selain itu, Bank Mandiri menawarkan berbagai produk dan layanan inovatif berbasis teknologi digital yang memudahkan nasabah dalam mengakses layanan keuangan. Khusus di Area Sukabumi, pelayanan yang cepat, jangkauan luas, serta pendekatan personal terhadap nasabah menjadi alasan utama mengapa Bank Mandiri tetap menjadi pilihan utama masyarakat. Bank Mandiri juga aktif dalam mendukung program-program pembangunan daerah serta pemberdayaan ekonomi lokal melalui pembiayaan dan dukungan teknis, menjadikannya tidak hanya sebagai lembaga keuangan, tetapi juga mitra pertumbuhan daerah.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Karyawan Absen Tidak Hadir Tahun 2025**

Bulan	Jumlah
Januari	1
Febuari	1
Maret	2
April	4
Mei	5

Sumber: Pt Bank Mandiri Area Sukabumi

Berdasarkan tabel yang terlampir, data absensi karyawan Bank Mandiri Area Sukabumi periode Januari hingga April 2025 menunjukkan tren absensi yang meningkat. Pada bulan Januari dan Februari, hanya ada satu karyawan yang tidak hadir, yang mengindikasikan tingkat kedisiplinan yang baik di awal tahun. Namun, terjadi peningkatan signifikan pada bulan Maret (2 orang), April (4 orang), dan Mei (5 orang), yang menunjukkan adanya kenaikan jumlah absensi yang perlu mendapat perhatian.

**Kedisiplinan Awal Tahun (Januari dan Februari):** Pada dua bulan pertama tahun 2025, tingkat absensi sangat rendah dengan hanya satu karyawan yang tidak hadir, yang menunjukkan tingkat disiplin yang sangat baik.

**Peningkatan Absensi (Maret - Mei):** Terjadi peningkatan jumlah karyawan yang tidak hadir setiap bulannya. Pada bulan Maret, jumlah absensi naik menjadi dua orang, kemudian menjadi empat orang di bulan April dan lima orang di bulan Mei. Hal ini bisa menjadi indikator adanya masalah yang berkembang, baik itu faktor pribadi, kesehatan, atau mungkin kebijakan internal yang perlu ditinjau.

Perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap penyebab absensi yang meningkat. Salah satu langkah yang bisa diambil adalah melakukan survei atau wawancara dengan karyawan untuk mengidentifikasi faktor penyebab absensi.

**Kebijakan Kedisiplinan:** Diperlukan upaya untuk memperketat kebijakan disiplin atau memberikan motivasi tambahan kepada karyawan untuk menjaga

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survei Tentang Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Di**  
**Benteng Warungdoyong Sukabumi**

NO	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata- rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Tugas-tugas yang saya kerjakan tidak memberikan saya kepuasan pribadi	5	8	9	7	1	99	3,3
2	Balas jasa yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	5	6	9	8	2	94	3,13
3	Bank Mandiri memberikan kesempatan yang adil untuk promosi	4	6	9	4	7	86	2,86
4	Keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi sudah adil	3	4	8	11	4	81	2,7
5	Fasilitas yang disediakan perusahaan tidak mendukung kinerja saya	4	9	7	7	3	94	3,13

Berdasarkan Tabel 1.3 dari hasil kuesioner pra-survei mengenai kepuasan kerja karyawan yang dilakukan pada bank mandiri area sukabumi menunjukan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan memiliki skor rata-rata keseluruhan 3,13. Pertanyaan rendah yaitu tugas-tugas yang dikerjakan memberikan kepuasan pribadi dengan nilai rata-rata 3,3. Pertanyaan rendah selanjutnya yaitu fasilitas yang di sediakan perusahaan mendukung kinerja dengan nilai 3,13. Dimana secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut (Juliantari and Kusyana 2023), menurut (Januardi and Budiono 2021) menyatakan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi karakteristik pekerjaan.

menurut (Andriany, 2020) menyatakan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi beban kerja. Menurut Winata (2022:34) dikatakan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi motivasi. Menurut Edison dalam (Sumaila & Rossanty, 2022) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi budaya organisasi. Menurut Pontoh et al. (2022) kepuasan kerja dipengaruhi prestasi kerja. menurut Pratama and Badar (2023) kepuasan kerja dipengaruhi lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka peneliti melakukan pra- survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang ada di pt bank mandiri benteng warungdoyong area sukabumi dan hasilnya bisa dilihat pada tabel 1.4 berikut di bawah ini.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Survei Variabel yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri di Benteng Warungdoyong Sukabumi**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Karakteristik Pekerjaan	Keterampilan	4	7	3	8	8	81	2,7
	Variasi Keterampilan	4	5	5	7	9	78	2,6
	Signifikan Tugas	4	5	5	9	7	80	2,66
	Umpan Balik	4	7	3	8	8	81	2,7
	Otonomi	4	5	4	8	9	77	2,56
	Skor Rata-Rata Karakteristik Pekerjaan							
Motivasi	Kebutuhan Rasa Aman	9	7	6	4	4	103	3,43
	Kebutuhan Rasa Memiliki	9	6	7	4	4	102	3,4
	Mengaktualisasikan Diri	10	6	5	4	5	102	3,4
	Pengakuan Sosial	8	8	5	5	4	101	3,63
Skor Rata-Rata Motivasi								
Beban Kerja	Beban Waktu	6	4	9	8	3	92	3,06
	Beban Usaha Mental	5	7	9	6	3	95	3,16
	Beban Tekanan Psikologis	3	1	13	5	8	76	2,53
	Keterbatasan Waktu	2	4	10	9	5	79	2,63

Lanjutan Tabel 1.4

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata rata
		SS	S	KS	TS	STS		
	Tujuan yang Jelas	3	4	8	11	4	81	2,7
Skor Rata-Rata Beban Kerja								2,81
Budaya Organisasi	Inovasi dan Keberanian	10	7	6	4	3	107	3,57
	Mengambil Risiko							
	Perhatian Terhadap Detail	8	12	7	3	0	115	3,83
	Berorientasi Kepada Hasil	9	10	5	2	4	108	3,6
	Berorientasi Kepada Manusia	11	9	5	4	1	115	3,83
	Sikap Agresif	8	8	7	5	2	105	3,5
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi								3,68
Prestasi Kerja	Efisiensi	12	6	4	2	6	106	3,53
	Pengelolaan Waktu	12	7	4	2	5	109	3,63
	Kemandirian	13	6	4	2	5	110	3,66
	Keamanan Data Digital	13	6	4	2	5	110	3,66
	Kesadaran Terhadap Perubahan	12	7	4	2	5	109	3,53
Skor Rata-Rata Prestasi Kerja								3,6
Lingkungan Kerja	Dukungan Sosial	12	7	5	2	4	111	3,7
	Komunikasi Terbuka	12	7	5	2	4	111	3,7
	Kesesuaian Nilai Pribadi Dengan Nilai Perusahaan	13	6	4	2	5	110	3,66
	Peran dan Tanggung Jawab yang Jelas	9	7	6	3	5	102	3,4
	Lingkungan yang Positif	10	6	5	4	5	102	3,4
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								3,57

Berdasarkan Tabel 1.4 hasil pra-survei mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Mandiri Area Sukabumi, terdapat beberapa variabel yang memiliki nilai skor terendah, yaitu Karakteristik Pekerjaan, dan Beban Kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa kedua variabel tersebut diduga menjadi penyebab utama terhambatnya kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan.

Karakteristik Pekerjaan dan Beban Kerja memiliki peran penting dalam mendukung terbentuknya Kepuasan Kerja Karyawan. Keduanya saling berkaitan dan sangat berpengaruh terhadap produktivitas serta keberhasilan organisasi. Karakteristik pekerjaan yang jelas dan dirancang secara efektif meliputi variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, Sementara itu, beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kapasitas karyawan dapat menimbulkan stres dan kelelahan, sehingga berdampak pada rendahnya loyalitas terhadap perusahaan. Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, sangat diperlukan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Selain itu, budaya organisasi dan lingkungan kerja juga menjadi dua faktor penting yang dapat memperkuat atau melemahkan komitmen karyawan. Budaya organisasi yang positif ditandai dengan nilai-nilai bersama, kejelasan arah, dan hubungan yang harmonis akan mendorong keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Sementara lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan suportif akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan, beban kerja, motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan pada karyawan bagian operasional PT Bank Mandiri Area Sukabumi. Meskipun telah banyak studi yang mengkaji hubungan antara beberapa variabel tersebut dengan komitmen karyawan, masih terdapat gap penelitian yang meneliti kelima variabel tersebut secara simultan dalam konteks sektor perbankan nasional.

Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana interaksi antara karakteristik pekerjaan, beban kerja, motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dapat memengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan, serta bagaimana kelima variabel tersebut dapat dioptimalkan untuk meningkatkan loyalitas dan komitmen jangka panjang karyawan di PT Bank Mandiri. Penelitian ini menjadi penting karena mencerminkan kebutuhan organisasi perbankan dalam menciptakan sistem kerja yang mendorong keterikatan emosional dan keberlanjutan kontribusi dari para karyawan, terutama di tengah tantangan operasional dan dinamika sektor perbankan yang semakin kompleks.

Beberapa penelitian sebelumnya memberikan bukti empiris bahwa variabel- variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, namun sebagian besar menguji secara parsial atau terpisah, dan belum mengkaji interaksinya secara simultan, khususnya dalam konteks perbankan nasional. Menurut Penelitian Nugroho & Wulandari (2021) dalam Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang dirancang dengan baik—seperti adanya variasi keterampilan, makna kerja, dan otonomi dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan pada sektor jasa keuangan. Karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna cenderung memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan.

Menurut peneliti Safitri (2020) menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan komitmen organisasi, namun ketika dibarengi dengan motivasi kerja yang tinggi, dampaknya bisa diminimalkan. Studi ini menegaskan bahwa motivasi memiliki peran mediasi yang kuat antara beban kerja dan komitmen karyawan.

Menurut peneliti Rahmawati & Hidayat (2022) yang dilakukan pada bank BUMN di Jakarta menunjukkan bahwa budaya organisasi yang inklusif dan lingkungan kerja yang mendukung memberikan kontribusi besar dalam menciptakan loyalitas dan komitmen jangka panjang karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan bekerja dalam lingkungan yang positif, mereka cenderung bertahan dan memberikan kontribusi optimal.

Berdasarkan penjelasan teori, fenomena permasalahan, dan hasil pra-survei yang telah dilakukan oleh peneliti pada PT Bank Mandiri Area Sukabumi sebagaimana dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan tersebut sebagai topik utama. Adapun judul penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Mandiri Benteng Warungdoyong (Persero) Area Sukabumi.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Merujuk pada cakupan masalah yang terkait dengan ruang lingkup dan latar belakang penelitian maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan hasil pra-survei yang diperoleh, maka permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

#### **a. Karakteristik Pekerjaan**

1. Masih ada beberapa karyawan yang merasa pekerjaan yang dijalani tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki

2. Karyawan merasa belum memahami dengan jelas tugas-tugas yang diberikan dalam pelaksanaan kerja
- b. Beban Kerja
1. Distribusi tugas yang tidak merata antar karyawan
  2. Kondisi tugas kerja berlebih dan tugas kerja sedikit
- c. Kepuasan Kerja Karyawan
1. Beberapa karyawan masih merasa bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka emban
  2. Hubungan kerja tim antar karyawan belum terjalin dengan baik

### **1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang maka masalah yang diteliti adalah menyangkut tentang pengaruh karakteristik pekerjaan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan identifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Karakteristik Pekerjaan pada Bank Mandiri Benteng Warungdoyong Area Sukabumi
2. Bagaimana Beban Kerja pada Bank Mandiri Benteng Warungdoyong Area Sukabumi
3. Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Mandiri Benteng Warungdoyong Area Sukabumi
4. Seberapa besar pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Mandiri Benteng Warungdoyong Area Sukabumi baik secara simultan dan parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah dan rumusan masalah di atas, adapun tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Karakteristik Pekerjaan di PT Bank Mandiri Area Sukabumi Benteng Warungdoyong
2. Beban Kerja di PT Bank Mandiri Area Sukabumi Benteng Warungdoyong
3. Kepuasan Kerja di PT Bank Mandiri Area Sukabumi Benteng Warungdoyong
4. Besarnya Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, baik secara simultan maupun parsial di PT Bank Mandiri Area Sukabumi Benteng Warungdoyong.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Besar harapan penulis agar penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk diperoleh berbagai pihak dari penelitian yang telah dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat berguna juga secara teoritis maupun praktis.

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai studi perbandingan ataupun referensi bagi penelitian lain yang selaras, serta diharapkan dapat memperkaya konsep dan teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang terkait dengan Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Mandiri Benteng Warungdoyong (Persero) Tbk Area Sukabumi.

### 1.4.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dan implikasi dari penelitian yang dilakukan, diharapkan akan memberi kegunaan kepada berbagai pihak. Pihak tersebut antara lain:

1. Bagi penulis
  - a. Penulis dapat melatih kemampuan dalam menganalisis masalah di PT Bank Mandiri Benteng Warungdoyong (Persero) Tbk Area Sukabumi
  - b. Penelitian ini diharapkan memberikan informasi kepada penulis mengenai Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bank Mandiri Benteng Warungdoyong (Persero) Tbk Area Sukabumi.
  - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai cara mengaplikasikan ilmu yang telah didapatkan pada waktu kuliah dengan melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan pendidikan.
2. Bagi Instansi
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam memperbaiki dan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di Pt Bank Mandiri Benteng Warungdoyong (Persero) Tbk Area Sukabumi
  - b. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Bank Mandiri Benteng Warungdoyong (Persero) Tbk Area Sukabumi.
  - c. Penelitian ini sebagai bahan untuk mendapatkan informasi dalam pengembangan karir untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### 3. Bagi Pihak Lain

- a. Besar harapan penulis penelitian ini berguna sebagai momentum untuk mendapatkan informasi tambahan yang memperluas ilmu manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia bagi para pembaca.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai bahan referensi untuk penelitian ilmiah pada bidang yang sama.