

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada BAB IV, maka dapat menghasilkan dan persamaan struktural yang dapat diterima sehingga dapat menjelaskan pengaruh masing- masing variabel *independen* terhadap variabel *dependennya*. Dua persamaan struktural yang dihasilkan, yaitu:

Persamaan Struktural 1 :

$$\text{Kepuasan Kerja} = 0,672 \text{ Komunikasi} + 0,547$$

Persamaan Struktural 2 :

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,704 \text{ Kepuasan Kerja} + 0,362$$

Adapun pengujian secara statistik terhadap pengaruh masing-masing variabel *independen* terhadap variabel *dependennya* menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kesimpulan tersebut berdasarkan nilai *CR* sebesar 5,227 > 1,96 atau terdapat tanda *** pada nilai p.
2. Komunikasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kesimpulan tersebut dilihat berdasarkan nilai *CR* sebesar 0,466 < 1,96 atau nilai p 0,641.

3. Budaya Organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan tersebut berdasarkan nilai CR sebesar $1,107 < 1,96$ atau nilai p $0,268 > 0,05$.
4. Komunikasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan tersebut berdasarkan nilai CR sebesar $0,857 < 1,96$ atau nilai p $0,391 > 0,05$.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan tersebut berdasarkan nilai CR sebesar $4,743 > 1,96$ atau terdapat tanda *** pada nilai p .
6. Kepuasan Kerja memediasi antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Kesimpulan tersebut berdasarkan t hitung $>$ t tabel, dengan nilai sebesar $3,647 > 1,96$.
7. Kepuasan Kerja memediasi antara Komunikasi dengan Kinerja Karyawan. Kesimpulan tersebut berdasarkan t hitung $>$ t tabel, dengan nilai sebesar $0,480 < 1,96$.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi Bank BNI KC Bogor

Berdasarkan penilaian responden dalam penelitian ini, upaya yang sebaiknya dilakukan oleh Bank BNI KC Bogor yaitu sebagai berikut :

- a. Dalam penelitian ini Budaya Organisasi yang terdiri dari 5 dimensi diantaranya Kesadaran diri, Agresivitas, Kepribadian, Performa, dan Orientasi tim. Perlu disarankan kepada Bank BNI KC Bogor untuk lebih meningkatkan kondisi budaya organisasinya dengan membudayakan kegiatan-kegiatan bersama berupa olahraga ataupun kegiatan keagamaan lainnya secara bersama-sama, untuk mengurangi kesenjangan sosial di antara karyawan, disamping itu kegiatan tersebut dapat mengurangi tekanan dan tingkat stress kerja para karyawan, serta mengadakan pertemuan rutin dengan mengumpulkan seluruh karyawan dengan para atasan agar menimbulkan rasa persaudaraan yang lebih dekat. Dan karyawan sebaiknya selalu mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, karyawan sebaiknya selalu peduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan, karyawan sebaiknya selalu memiliki kelekatan emosional terhadap perusahaan. Dengan kebersamaan tersebut akan memperbaiki budaya organisasi yang ada di Bank BNI KC Bogor. Dengan demikian kinerja karyawan akan lebih meningkat, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.
- b. Dalam penelitian ini Kepuasan Kerja yang terdiri dari 4 dimensi diantaranya Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Kesempatan atau Promosi, Pengawasan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja

diharapkan perusahaan untuk dapat memberikan kesempatan karyawan bekerja sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya. Selanjutnya perusahaan diharapkan untuk memberikan gaji kepada pegawai sesuai dengan beban kerja, mempromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai. Indikator lain yang perlu diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan antara lain, pengawasan oleh atasan diharapkan dapat memotivasi pegawai, rekan kerja yang ramah dan kooperatif, serta kondisi lingkungan kerja yang baik. Dengan memperhatikan beberapa indikator diatas diharapkan kepuasan kerja dapat meningkat serta dapat memperbaiki kinerja karyawan.

- c. Dalam penelitian ini Kinerja Karyawan yang terdiri dari 5 dimensi diantaranya Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Kehadiran dan Kemampuan bekerjasama. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan diharapkan melakukan monitoring terhadap pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan masing-masing karyawan. Selanjutnya diharapkan karyawan mampu untuk dapat menyelesaikan dan memaksimalkan waktu kerja. Indikator lain yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah ketepatan waktu dan kemampuan bekerjasama dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Setelah memperhatikan indikator tersebut diatas

maka diharapkan karyawan dapat memberikan kinerja yang baik dan hal tersebut dapat memberikan dampak positif bagi keberlangsungan organisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penelitian pada dimensi-dimensi Budaya Organisasi yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan penelitian yang lebih mendalam pada variabel Komunikasi dan Kepuasan Kerja yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Selain itu, bisa ditambahkan variabel dependen lainnya seperti motivasi, kepemimpinan atau lingkungan kerja.