

BAB V

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dijelaskan pada bab 4, maka kesimpulan yang didapat yaitu dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasional pada karyawan bagian operasional di Bank Jatim Basuki Rahmad Surabaya. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi atau rendahnya tingkat budaya organisasi tidak mempengaruhi karyawan untuk berkomitmen dalam perusahaan, namun dapat dijelaskan dengan melihat adanya faktor sulitnya penerapan budaya yang dikarenakan pemimpin setiap divisi sering berubah-ubah sehingga budaya yang diberikan berbeda-beda.
2. Variabel kepuasan kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasional pada karyawan bagian operasional di Bank Jatim Basuki Rahmad Surabaya. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan tidak mempengaruhi karyawan untuk berkomitmen dalam perusahaan, namun dapat dijelaskan dengan melihat adanya faktor karyawan merasa pekerjaan yang diberikan monoton sehingga karyawan hanya sebatas menjalankan tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pemimpin.
3. Variabel kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasional pada karyawan bagian operasional di Bank Jatim Basuki Rahmad Surabaya. Hal ini membuktikan

bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula karyawan untuk berkomitmen dalam perusahaan.

5.2 Keterbatasan

Selama peneliti melakukan penelitian ini, peneliti merasa ada beberapa keterbatasan yaitu karena penelitian ini dilakukan pada saat pandemi covid-19 maka sulit bagi peneliti untuk membagikan langsung kepada responden. Peneliti kesulitan untuk bertatap muka langsung dengan responden maka peneliti harus menitipkan kepada salah satu responden terlebih dahulu agar dapat dibagikan kepada responden yang lainnya dan membuat kuesioner tersebut tidak dapat langsung kembali kepada peneliti melainkan peneliti harus menunggu beberapa hari untuk menerima seluruh hasil kuesioner.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Akademis

Meskipun masih banyak kekurangan dalam penelitian ini tetapi peneliti berharap agar penelitian ini dapat membantu para peneliti sumber daya manusia yang ingin meneliti mengenai budaya organisasi, kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional. Dengan demikian dapat membentuk serta mengembangkan berbagai variabel.

5.3.2 Saran Praktis

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini bagi pembaca bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang tinggi terhadap komitmen organisasional karyawan. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan secara intensif mengenai kepemimpinan karyawannya.
2. Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini bagi peneliti selanjutnya yaitu mengecek kembali mengenai tingkat signifikansi pengaruh variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional.
3. Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini bagi perusahaan yang diteliti yaitu dengan adanya penelitian ini, harapannya perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasional dengan cara meningkatkan kepemimpinan transformasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdiono, Riko., dan Raditya Khadaffi, M. (2019). *Gejolak Pegawai Bank Jatim Jelang Pilih Dirut*. Didapat dari <http://www.surabayapagi.com/read/gejolak-pegawai-bank-jatim-jelang-pilih-dirut>, 28 September 2020, pukul 15:51 WIB.
- Anam, C. (2019). *Perbankan Digital Tak Akan Hilangkan Unsur Manusia*. Didapat dari <https://m.bisnis.com/surabaya/read/20190415/532/912245/perbankan-digital-tak-akan-hilangkan-unsur-manusia>, 28 September 2020, pukul 15:29 WIB.
- Andayani, Imelda dan Tirtayasa, Satria. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. (2)1, 45-54.
- Arifan, Nur. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional di Mediasi Kepuasan Kerja di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta. *Islamic University of Indonesia*. 1-40.
- Bhaskara, I, G, M, I dan Subudi, Made. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Melalui Mediasi Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*. (8)3, 1727-1754.
- Dramawan, I, K, M., dan Mujiati, N, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor Inspektorat Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*. (6)12, 6880-6912.
- Harahap, D, S., dan Khair, Hazmanan. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. (2)1, 69-88.
- Hardiyanti, Apriliani., Surati dan Suyatni, Mukmin. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Ekstra Peran (OCB) Melalui Komitmen Organisasional Karyawan Rumah

- Sakit Umum Daerah Kota Mataram. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*. (5)3, 1-30.
- Hidayat, Racmad. (2013). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Pada Industri Perbankan. *Jurnal Makara Seri Sosial Humaniora*. (17)1, 19-32.
- Isnada, Indah. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. *E-Jurnal Katalogis*. (4)2, 62-75.
- Jumiran., dkk. (2020). Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Studi Kasus pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Journal of Education*. (2)1.
- Mahendra, Irfan. (2015). Analisa Penerimaan Pengguna Sistem Informasi Koperasi Pada Koperasi Karyawan Budi Setia Jakarta dengan *Technology Acceptance Model*. *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*. (11)1, 70-80.
- Maisaroh, W, A. (2017). Pengaruh Pengetahuan Pekerjaan, Kesadaran Perpajakan, Sanksi Perpajakan dan Pengampunan Pajak terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi dalam Memenuhi Kewajiban Perpajakannya. *Simki Economic*. (1)7, 1-16.
- Maliah. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. (13)3, 82-100.
- Maulana, R, I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT Sinergi. *Jurnal Ecodemica*. (4)2, 251-263.
- Meriani, N, M, K., dan Sudibya, I, G, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Dengan Mediasi Pemberdayaan di PT. PLN (Persero) Rayon Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*. (5)10, 6058-6087.
- Muayyad, D, M., dan Gawi, A, I, O. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Data*. (9)1, 75-98.
- Mukminin, Amirul., dkk. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan (edisi ke-1). Yogyakarta: UNY Press.

- Novitasari, Dwi dan Fidiastuti. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*. (5)1, 17-31.
- Permatasari, K, C., dan Supartha, W, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pada CV. Megah Food Trading. *E-Jurnal Manajemen Unud*. (6)8, 4127-4155.
- Pestalozi, Doni., dkk. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinovasian Guru SMA Negeri Kota Lubuklinggau. *Journal of Administration and Educational Management*. (2)1, 30-38.
- Pratiwi, Nuning I. (2017). Penggunaan Media *Video Call* dalam Teknologi Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*. (1)2, 202-224.
- Pristiwati, Martiyani., dan Sunuharyo, B, S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT PLN Persero Area Sioarjo. *Jurnal Administrasi Bisnis*. (61)4, 162.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Purnamasari, Desy dan Alimuddin, M, I. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. *Movere Journal*. (1)2, 201-210.
- Puspitawati, Ni Made D., dan Riana, I Gede. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. (8)1, 68-80.
- Putra, K, A, R., dan Suana, I, W. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Arma Museum dan Resort Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*. (5)12, 7696-7723.
- Ramadhan, A, M., dan Mujiati, N, W. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*. (7)2, 730-758.
- Richard, M. (2019). *Bisnis Dana Kelolaan Perbankan Butuh Intensif*. Didapat dari <https://www.google.com/amp/s/m.bisnis.com/amp/read/20190702/90/1119153/bisnis-dana-kelolaan-perbankan-butuh-intensif>, 28 September 2020, pukul 15:37 WIB.

- Saputra, I, M, A., dan Wibawa, I, M, A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*. (19)10, 20-33.
- Saputra, P, E, W., dan Supartha, I, W, G. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap OCB Dimensi Oleh Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*. (8)12, 7134-7153.
- Saputro, S, E, P. (2010). *E-banking: Urgensi Aspek Trust di Era E-service*. Jurnal Seminar Nasional Informatika. (1)5.
- Sari, L, N, I., dkk. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Wringinanom di Gresik. *E-Journal Manajemen Branchark*. (3)3, 282-294.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suharnomo, Syaiful Ahmad B. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi. *Diponegoro Journal of Management*. (4)4, 1-12.
- Sunarsi, Denok. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. (1)2, 1-24.
- Sunarsi, Denok., dan Yuliani, Ine. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang. *Jurnal Ilmiah Semarak*. (2)1, 21-30.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi-Kajian Ilmu Administrasi*. (16)2, 63-75.
- Suryanti, E, W. (2017). Pengembangan Budaya Organisasi di Sekolah. *Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan*. (19)1, 1-12.
- Taurisa, C, M., dan Ratnawati, Intan. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. (19)2, 170-187.

- Trang, D, S. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*. (1)3, 208-216.
- Ulumuddin, Ihya. (2020). Lantik Dirut Baru, Khofifah Minta Bank Jatim Ganti *Channel Extraordinary* Hadapi *New Normal*. Didapat dari <https://www.google.com/amp/s/jatim.inews.id/amp/berita/lantik-dirut-baru-khofifah-minta-bank-jatim-ganti-channel-extraordinary-hadapi-new-normal>, 7 Desember, pukul 15.14 WIB.
- Umam, M, K. (2019). Dimensi Kepemimpinan Transformatif Era Disrupsi Perspektif Manajerial Birokrasi. *Journal of Islamic Education Studies*. (9)2, 125-146.
- Vitaloka, A, A, S, M, L., dan Netra, I Gusti S, K. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Mediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*. (8)3, 1813-1843.
- Wafa, M, A. (2019). Pengaruh Kerja Tim terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi di AJB Bumiputra 1912 Cabang Darmo Satelit Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. (7)1, 202-209.
- Wahyudi, W, D dan Tupti, Zulaspan. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. (2)1, 31-44.
- Wibowo, N, C dan Sutanto, E, M. (2013). Pengaruh Kualitas *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Produktifitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada PT. Nutrifood Surabaya. *Agora*. (1)1, 58-67.
- Widarti, P. (2019). *Direksi Baru Bank Jatim Bakal Fokus ke Kualitas Pegawai*. Didapat dari <https://m.bisnis.com/surabaya/read/20190620/532/935797/direksi-baru-bank-jatim-bakal-fokus-ke-kualitas-pegawai>, 28 September, pukul 15:53 WIB.
- Yusuf, Ria M., dan Syarif, Darman. (2018). Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi. Makasar: Nas Media Pustaka.
- Yuwono, Teguh., dkk. (2020). Peran *Organizational Justice* terhadap Komitmen Organisasional: Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Journal of Education, Psychology and Counseling*. (2)1, 582-599.