

BAB 5

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil data yang diperoleh melalui penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Surabaya, dengan demikian hipotesis 1 didukung.. Budaya organisasional merupakan faktor penting dalam kinerja karyawan karena untuk mencapai kinerja yang tinggi dalam suatu perusahaan maka suatu budaya organisasional harus menjadi pedoman atau kebiasaan bagi karyawan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Surabaya, dengan demikian hipotesis 2 tidak didukung. Karyawan memiliki kepuasan kerja tinggi, belum tentu mereka merasa puas akan hasil kinerja yang telah mereka capai.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini ialah, model yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan budaya organisasional dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, responden penelitian yang digunakan terbatas dengan hanya mengambil karyawan perbankan di Surabaya.

5.3 Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti bagi pihak akademis dan praktisi dari hasil penelitian yang telah dilakukan ialah sebagai berikut:

1. Saran Akademis

- a. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel bebas lainnya dalam melihat pengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti deskripsi pekerjaan, visi misi, dan *skill upgrade* yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian lain selain perusahaan perbankan, seperti perusahaan pariwisata misalnya perhotelan, sehingga hasil penelitian nantinya dapat menjadi wawasan baru bagi peneliti dalam melihat hal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Saran Praktis

- a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat *mean* terendah pada budaya organisasional karyawan atas keterampilan kerja karyawan, dimana perusahaan memiliki fokus yang minim akan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan baik. Perusahaan memiliki peran dalam meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki melalui proses pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan karyawan sehingga dapat menyelesaikan setiap tugasnya dengan baik yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai keberhasilan organisasional dan perusahaan.
- b. Kemudian berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat *mean* terendah pada variabel kepuasan kerja atas gaji yang diterima karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut, karena pastinya setiap orang memiliki orientasi penghasilan ketika melakukan pekerjaan pada suatu perusahaan, penghasilan yang diterima dapat memberikan rasa bahagia ketika dapat menikmati hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan. Maka dari itu adanya pemberian gaji yang sesuai dengan tanggungjawab yang dimiliki dapat membuat karyawan memiliki kepuasan kerja yang meningkat dan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan dalam mencapai target keberhasilan organisasional atau perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggriana, M.E. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75–84.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi industry: Seri ilmu sumber daya manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Belias, D., Koustelios, A., Sdrolias, L., dan Vairaktarakis, G.L. (2015). Organizational culture and job satisfaction of greek banking institutions. *Social and Behavioral Sciences*, 175, 314-323.
- Bisnis.com. (2020). *Ada pandemi covid-19, ini satu strategi BRI untuk pacu kinerja*. [Ada Pandemi COVID-19, Ini Satu Strategi BRI untuk Pacu Kinerja - Finansial Bisnis.com](#), 12 Februari 2021, pukul 17:25 WIB.
- Durianto, Darmadi, Sugiarto dan Tony Sitinjak. 2001. *Strategi Menaklukan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Forster, N. (2005). *Maximum performance a practical guide to leading and managing people at work* (edisi ke-5). Perth: Edward Elgar Inc.
- Gruneberg, M.M. (1979). *Understanding job satisfaction* (edisi ke-1). London: The Macmillan Press Ltd.
- Hasibuan, Drs. H. Malayu S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (edisi ke-19). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: comparing values, behavior, institutions, and organization across nations* (edisi ke-2). California: Sage Publications Ltd.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–142.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode riset untuk bisnis & ekonomi* (edisi ke-4). Jakarta: Erlangga.
- Lawler, III., Edward, E., dan Lyman, W. (1967). The effect of performance on job satisfaction, industrial relations. *Journal of economy and society*, 7(1), 20-28.
- Locke, E.A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. New York: Wiley and Sons, Inc.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasional* (edisi ke-10). Yogyakarta: PT. Andi.
- Maharani, V., Troena, E.A., dan Noermijati. (2013). Organizational citizenship behavior role in in mediating the effect of transformational leadership,

leadership, job satisfaction on employee performance. *International Journal Business and Management*, 8(17), 1-12.

- Mahmud. (2011). *Metode penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Malhotra, N.K. (2010). *Marketing Research: An applied orientation* (edisi ke-6).
- Mangkunegara, A.A., dan Anwar, P. (2010). *Evaluasi kinerja sdm* (edisi ke-2). Bandung: PT Refika Aditama.
- McShane, S.L., dan Glinow, M.A.V. (2010). *Organizational Behavior emerging knowledge and practice for the real world* (edisi ke-5). New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mega, K., dan Surya, U. (2016). Peran knowledge sharing dalam memperkuat pengaruh kompetensi dan rotasi kerja untuk meningkatkan kinerja sdm (Studi pada Dinas Koperasi dan Umkm Provinsi Jawa Tengah). *Semnas Fekon*, 263-269.
- Meutia, K. I., dan Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara*, 4(1), 119-126
- Mitic, S., Vukonjanski, J., Terek, E., dan Gligorovic, B. (2016). Organizational culture and organizational commitment: Serbian case. *Journal of Engineering Management and Competitiveness*, 6(1), 21–27.
- Mowday, R. T., Dan Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- Muhammad, E.Z.G., dan Mukzam, M.D. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 53(1), 89-95.
- Munandar. (2001). *Manajemen Sekolah*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nazir, M. (2005). *Metode penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Neale, S.W., dan Denison, D.R. (1999). Understanding organizational culture and its impact on performance and effectiveness. *Denison Consulting, LLC*.
- Ramadhayanti, A. (2019). *Aplikasi spss untuk penelitian dan riset pasar*. Jakarta: PT Elex Media Komputido.
- Rini, dkk., 2013. Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. 1(1).
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. (2017). *Organizational behavior* (edisi ke-17). United States: Pearson Education Limited.
- Sashkin, M., dan Rosenbach, W.E. (2013). Organizational culture assessment questionnaire, 1–12.
- Schein, E.H., dan Schein, P. (2017). *Organizational culture and leadership* (edisi ke-5). New Jersey: John Wiley and Sons, Inc., Hoboken.

- Setyorini, A. D., Santi, S., & Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 427.
- Sinambela, L.P. (2014). *Metode penelitian kuantitatif untuk bidang ilmu administrasi, kebijakan publik, ekonomi, sosiologi, komunikasi dan ilmu sosial lainnya* (edisi ke-1). Yogyakarta: Graha ilmu.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (edisi ke-22). Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Susanto, A.B., Gede, P., Dkk. (2006). *Strategi organisasi*. Yogyakarta: Amara Books
- Tika, M.P. (2006). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. (edisi ke-1). Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Tintami, L., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2013). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada karyawan harian skt megawon ii pt. Djarum kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 189-196
- Wahyu, A.M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kualitas layanan hotel. *Business Management Journal*, 11(2), 120–139.
- Wafa, M.A. (2019). Pengaruh kerja tim terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di AJB Bumiputera 1912 cabang Darmo Satelit Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 202-209.
- William, L.J., dan Anderson, S.E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.