

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja, variabel kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan, pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi, pengaruh kompetensi karyawan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan uraian latar belakang, tinjauan pustaka dan mengacu hasil penelitian terdahulu serta didukung dengan hasil analisa data menggunakan *software IBM SPSS Statistic 26* dan *IBM SPSS AMOS 26 Graphics*. Maka dapat ditarik beberapa kesimpulan untuk menjawab tujuan dan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian sebagai hipotesis pertama (H1). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima dengan baik. Kompetensi Karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian sebagai hipotesis kedua (H2). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima dengan baik. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian sebagai hipotesis ketiga (H3). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima dengan baik. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan tujuan penelitian sebagai hipotesis keempat (H4). Sehingga

dapat disimpulkan hipotesis keempat dalam penelitian ini tidak diterima dengan baik atau dengan katalain ditolak. Kompetensi Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian sebagai hipotesis terakhir (H5). Sehingga hasil dari pengujian hipotesis secara statistik terhadap pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya terdapat satu hipotesis yang ditolak dan empat hipotesis yang diterima.

5.2 Implikasi

Peningkatan kinerja karyawan di bank mandiri Syariah mempunyai implikasi dan dapat dilakukan dengan usaha-usaha yang dijelaskan dibawah ini:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penilitian, indikator budaya organisasi yang memiliki nilai tertinggi adalah adalah “saya siap melakukan hal-hal baru dan menantang dalam melakukan pekerjaan”. Perusahaan dapat melihat hal tersebut sebagai peluang untuk dapat menyusun strategi bagaimana memanfaatkan sumber daya dengan baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Selain itu pegawai di lingkungan Bank Syariah Indonesia mempunyai nilai-nilai orgnisasi tersendiri dan itu bisa menjadi kekuatan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil penilitian nilai indikator yang tertinggi pada variabel kompetensi karyawan adalah “saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya”. Artinya Bank Syariah Indonesia menempatkan karyawan sesuai dengan

kemampuannya masing-masing sehingga kepercayaan diri karyawan meningkat dan mereka dapat menyelesaikan masalah dengan baik. Kepercayaan diri ini erat kaitannya dengan kesesuaian antara pengetahuan dan penempatan pada unit kerja.

3. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil penelitian indikator dengan nilai tertinggi pada variabel motivasi kerja adalah perusahaan menyiapkan tunjangan kesehatan untuk karyawan. Hal ini merupakan langkah yang sudah tepat dilakukan oleh Bank Syariah Indonesia. Artinya selain perlindungan akan hak sosial ekonomi karyawan perusahaan juga menanggung seluruh iuran jaminan kesehatan bagi karyawannya. Jelas hal ini dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.
4. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, berdasarkan hasil penelitian. Berdasarkan indikator dengan nilai tertinggi pada variabel budaya organisasi dan motivasi kerja, mampu melakukan inovasi pegawai Bank Syariah Indonesia juga memiliki standar pencapaian pekerjaan yang tinggi. Kepastian jaminan Kesehatan bagi karyawan dan karir yang jelas, perusahaan dapat menyaring dan mempertahankan nilai-nilai dalam organisasi dalam pencapaian visi misi organisasi.
5. Kompetensi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan indikator dengan nilai tertinggi pada variabel kompetensi karyawan dan motivasi kerja, dengan menempatkan karyawan pada unit kerja yang sesuai dengan kemampuannya serta

memperikan kepastian kesehatan bagi karyawannya maka hal itu akan menjadi. Kondisi seperti ini harus dapat dipertahankan dan ditingkatkan oleh perusahaan agar perusahaan dapat mencapai visi misi dan mampu bersaing.

5.3. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan pada penelitian ini maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran Untuk Perusahaan

- a. Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang memiliki nilai terendah pada variabel kinerja karyawan adalah “sasaran kerja yang dilakukan telah tercapai sesuai yang ditargetkan”. Bank Syariah Indonesia perlu melakukan evaluasi terhadap penyusunan target memperhatikan hambatan dan permasalahan apa saja yang perlu diantisipasi.
- b. Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang mempunyai nilai terendah adalah “saya merasa puas dan nyaman dengan fasilitas yang ada dan model kepemimpinan”. Hal ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan agar melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap fasilitas serta gaya kepemimpinan. Bank Syariah Indonesia harusnya mampu menggabungkan nilai-nilai syariah dan industry 4.0 agar perusahaan dapat menciptakan iklim kerja yang nyaman buat karyawan.
- c. Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang paling rendah pada variabel kompetensi karyawan adalah “saya memiliki pendidikan

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan” artinya Bank Syariah Indonesia harus betul-betul memperhatikan kompetensi yang sesuai dengan kemampuan pengetahuan karyawannya. Hal itu dapat ditaktisi dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan Bank Syariah Indonesia.

- d. Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang paling rendah pada variabel motivasi kerja adalah “gaji yang saya diterima sesuai dengan keinginan dan kebutuhan”. Artinya adalah Bank Syariah harus merespon hal tersebut dengan memperhatikan kesejahteraan karyawannya, dengan memperhatikan apa yang kemudian menjadi kebutuhan karyawan.

2. Saran Untuk Kalangan Akademis

- a. Memperluas populasi dan sampel penelitian yang digunakan. Dengan semakin banyaknya jumlah populasi dan sampel yang digunakan, maka dapat dilihat kinerja suatu organisasi secara lebih objektif dan menyeluruh.
- b. Memperbanyak jumlah responden dengan meningkatkan taraf signifikansi responden jika menggunakan rumus slovin dalam menentukan sampel.
- c. Menguji bersama dengan variable lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi, kompensasi, budaya kerja dan disiplin kerja.

- d. Peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis, agar menambahkan waktu yang digunakan pada penelitian. Sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih banyak dan akurat.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Berikut ini beberapa keterbatasan penelitian dalam pelaksanaan penelitian ini yang kemungkinan dapat menyebabkan perbedaan pendapat dan hasil analisis pada penelitian selanjutnya:

- a. Penelitian tidak mendapatkan data karyawan yang pasti dari perusahaan, peneliti hanya menggunakan data yang ada pada portal online milik perusahaan sehingga tidak menutup kemungkinan pada saat memberikan analisis, peneliti menggunakan pola pikir sendiri yang bersifat subjektif.
- b. Karena masih adanya pandemi Covid-19 penyebaran kuesioner dilakukan secara online dan offline dengan menitip kuesioner di kantor Bank Syariah Indonesia, subjek pada penelitian ini terdiri dari tujuh Direktorat.
- c. Persepsi responden dalam memahami pertanyaan pada kuesioner ini dipengaruhi juga oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman responden. Oleh karena itu data yang dihasilkan dari hasil data kuesioner yang didasarkan pada persepsi responden memungkinkan untuk timbul perbedaan jika persepsi responden berbeda dengan keadaan yang sebenarnya terjadi pada lingkungan obyek penelitian.