

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan atas hasil pengolahan data penelitian serta pemabahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Mandiri Syariah yang masih bekerja pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Thamrin. Jika budaya organisasi baik dan kondusif maka kinerja pegawai akan meningkat.
- 2) Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi. Jika budaya organisasi baik dan kondusif maka Komitmen Organisasi para pegawai Bank Mandiri Syariah yang masih bekerja pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Thamrin akan menguat.
- 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Bank Mandiri Syariah yang masih bekerja pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Thamrin. Jika komitmen organisasi baik dan kondusif maka kinerja pegawai Bank Mandiri Syariah yang masih bekerja pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Thamrin akan meningkat.
- 4) Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Jika budaya organisasi dapat dilaksanakan dengan baik melalui komitmen organisasi maka kinerja pegawai akan meningkat.

5.2. Implikasi

5.2.1 Implikasi teoritis

Berdasarkan pada model teoritis yang diajukan, penelitian ini dapat mengeksplorasi penerapan konsep-konsep teoritis, memberikan dukungan empiris, serta memberikan hasil atau perspektif lain pada beberapa masalah penting, yaitu penelitian ini mendukung dan memberikan perspektif lain dibandingkan dengan penelitian sebelumnya bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja pegawai suatu perusahaan.

5.2.2 Implikasi manajerial

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis data penelitian di atas diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai variabel-variabel penyebab adanya fluktuasi kinerja pegawai. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk menjalankan strategi berikut:

1. Budaya organisasi sudah baik dalam mempengaruhi komitmen organisasi sehingga budaya tersebut harus tetap dijalankan dan menjadi budaya bagi seluruh karyawan sehingga seluruh pegawai memiliki komitmen yang tinggi pula dalam meningkatkan kinerjanya.
2. Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sudah baik akan tetapi perlu ditingkatkan kembali kemudian komitmen organisasi ini harus terus menerus dipenuhi hingga menjadi komitmen bagi seluruh pegawai, sehingga seluruh pegawai memiliki komitmen yang tinggi untuk meningkatkan kinerja.

5.3 Saran dan Keterbatasan Penelitian

5.3.1 Saran

Saran dalam penelitian ini diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada hasil olah data penelitian didapatkan hasil pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh paling kecil jika dibandingkan dengan komitmen organisasi. maka apabila didasarkan atas hasil pembahasan variabel budaya organisasi ditemukan bahwa dengan pernyataan "Saya memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir saya di perusahaan" memiliki nilai rata-rata paling rendah yang berarti bahwa pegawai BSM yang bekerja di BSI kantor cabang Thamrin pasca merger kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Dalam hal ini perusahaan diharapkan untuk memberikan penjelasan kepada para pegawai terkait jenjang di perusahaan pasca merger dilaksanakan.
2. Berdasarkan pada hasil pembahasan variabel komitmen organisasi ditemukan bahwa dengan pernyataan "Saya merasakan keterikatan emosional dalam diri saya dengan organisasi" memiliki nilai rata-rata paling rendah yang berarti bahwa pegawai BSM yang bekerja di BSI Kantor Cabang Thamrin kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan kebahagiaan dan juga kesehatan lingkungan bekerja para pegawai sehingga akan terbangun loyalitas para pegawai.
3. Diharapkan adanya penelitian berikutnya yang lebih mendalam dengan menambahkan indikator dan sampel lebih besar atau variabel

intervening yang bisa meningkatkan nilai hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

5.3.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan sebagai berikut:

1. Jika Penelitian ini diterapkan pada tingkat pegawai yang memahami variabel yang diajukan dari tingkat pendidikan dan pendampingan kepada responden, mungkin akan menunjukkan hasil yang berbeda. Karena adanya pandemic Covid-19, Peneliti tidak dapat memberikan kuesioner secara langsung kepada responden untuk mengisinya.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada budaya organisasi, komitmen Organisasi, dan sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut dapat memanfaatkan variabel lain dengan memilih topik yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai.