

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh presensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan cabang I dan II PT. Bank “X” di Jakarta. Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini diuraikan dua variabel yang diteliti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

5.1.1. Kesimpulan untuk gambaran presensi, komitmen organisasi dan kinerja PT. Bank “X”

Bahwa presensi merupakan hal yang diperhatikan dalam manajerial sumber daya manusia di organisasi manapun, kaitannya dengan kedisiplinan dan komitmen sangat erat. Kemudian masa keraj juga dapat diukur sebagai bahan penelitian komitmen seseorang dalam suatu organisasi. Lalu *Key Performance Indicator* untuk data kinerja yang diteliti sebagai variabel terikat dalam penelitian kali ini merupakan suatu standard khusus yang dibuat perusahaan untuk melihat kinerja karyawan dalam perusahaan.

5.1.2 Kesimpulan Untuk Presensi

Absen kerja yang dalam penelitian kali ini digunakan sebagai data yang mewakili presensi ada pengaruh yang positif terhadap KPI dari hasil regresi linier berganda, namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank “X” baik cabang 1 maupun cabang 2 di Jakarta Utara.

- 5.1.3. Kesimpulan untuk masa kerja Sebagai *Proxy* Komitmen organisasi Komitmen karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap KPI dan kinerja karyawan PT. Bank “X” baik cabang 1 maupun cabang 2 di Jakarta Utara.
- 5.1.4. Kesimpulan untuk presensi dan komitmen serta pengaruhnya secara simultan terhadap kinerja Presensi karyawan dan komitmennya di PT. Bank “X” cabang 1 dan 2 berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya, dalam penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, diharapkan peneliti selanjutnya, terutama yang meneliti terkait pengaruh presensi dan komitmen terhadap kinerja, untuk lebih memperbanyak sampel dan juga sekaligus jumlah observasi dalam penelitian, sehingga hasil mungkin dapat lebih akurat.
- b. Selain itu berikan batasan masalah yang jelas pada penelitian agar observasi dapat mudah dilakukan sesuai batasan yang ada.
- c. Khusus untuk penelitian selanjutnya yang akan menggunakan data sekunder seperti penelitian ini, maka perhatikan faktor yang mempengaruhi masing-masing variabel. Sehingga *proxy* untuk data penelitian dapat diperbanyak sesuai faktor yang mempengaruhi variabel yang akan diteliti.

5.2.2 Saran Untuk Perusahaan

Berdasarkan kesimpulan yang didapat dari hasil perhitungan data penelitian, maka penulis mempunyai saran atau masukan yang dianggap bermanfaat bagi PT.Bank “X” Cabang 1 dan 2 Jakarta Utara, yaitu:

- a. Aspek yang perlu disadari oleh pegawai dalam bekerja diantaranya ialah kedisiplinan dan presensi kerja. Kedua hal itu merupakan hal yang semestinya ada pada diri masing-masing karyawan. Oleh karena itu, seiring dengan pencapaian kinerja yang baik, maka kedisiplinan dan presensi kerja patut diperhatikan oleh setiap insan dalam perbankan syariah.
- b. Kemudian penerapan komitmen organisasi dapat ditingkatkan dengan memperhatikan berbagai macam karakteristik seperti loyalitas dan keterlibatan para karyawan dalam bekerja. Sebab hal itu pulalah yang sebaiknya dimiliki oleh setiap karyawan.
- c. Upaya peningkatan kinerja karyawan sampai jajaran pimpinan yang ada pada PT.Bank “X” dengan menggunakan faktor presensi dan komitmen organisasi sebaiknya dibuat standar yang jelas dan dipahami seluruh karyawan. Sehingga penjagaan kinerja seluruh karyawan dapat terpantau dengan baik.