

## BAB V

### KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang sudah dilakukan uji analisis dengan menggunakan Program SPSS 23, dapat ditarik kesimpulan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Harapan Indah Bekasi sebagai berikut :

1. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Harapan Indah Bekasi dengan nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $5,624 > T_{tabel}$  sebesar  $1,984$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian semakin tinggi Budaya Organisasi yang diterapkan maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawannya.
2. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Harapan Indah Bekasi dengan nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $2,399 > T_{tabel}$  sebesar  $1,984$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,018 < 0,05$ . Dengan demikian semakin tinggi Disiplin Kerja yang diterapkan maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawannya.
3. Hasil uji f (simultan) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Harapan Indah Bekasi dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $41,438 > F_{tabel}$  sebesar  $3,09$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

## 5.2 Implikasi Manajerial

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait, antara lain :

### 1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada karyawan. Saran untuk perusahaan antara lain :

a. Budaya organisasi akan menumbuhkan identitas dalam diri setiap anggotanya serta sebagai pedoman, norma-norma atau nilai bagi para anggota organisasi dalam bersikap dan berperilaku sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja yang baik dan terwujudnya visi misi serta tercapainya tujuan perusahaan. Dengan diterapkannya budaya organisasi yang baik maka akan terbentuk perilaku anggota organisasi yang lebih baik, lebih disiplin dan lebih berkinerja. Jika budaya organisasi yang dalam pelaksanaannya tidak terealisasi dengan baik tentu akan memberikan dampak negatif, dimana minimnya tingkat kedisiplinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian di Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Harapan Indah Bekasi, hasil kuesioner menunjukkan indikator kemantapan / stabilitas yaitu mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan daripada kepentingan pribadi menunjukkan skor nilai terendah. Saran penulis adalah perusahaan diharapkan lebih tanggap akan perubahan yang terjadi baik di dalam maupun diluar organisasi yang dapat mempengaruhi budaya organisasi. Perusahaan dapat mengadakan seminar yang dihadiri oleh seluruh karyawan atau dilakukannya sosialisasi kepada seluruh karyawan apabila ada perubahan dalam peraturan yang diberlakukan di dalam perusahaan serta diadakannya acara-acara perusahaan yang dapat memperkuat kerjasama antar karyawan seperti *Employee Gathering*, sehingga karyawan lebih tanggap akan budaya organisasi yang telah diterapkan oleh perusahaan.

b. Disiplin kerja adalah kesediaan, perilaku, tindakan serta bentuk pengendalian seseorang yang sesuai dengan peraturan atau prosedur kerja yang

berlaku dalam suatu organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Jika tingkat Disiplin Kerja karyawan menurun maka akan memberikan dampak negatif terhadap penurunan kinerja karyawan. Pada penelitian di Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Harapan Indah Bekasi, hasil kuesioner menunjukkan indikator taat terhadap peraturan lainnya, yaitu mengikuti peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dalam dunia kerja menunjukkan skor nilai terendah. Saran penulis adalah atasan perlu memberikan teguran atau sanksi tegas terhadap karyawan yang tidak mematuhi segala bentuk peraturan perusahaan baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis, sanksi tegas dapat berupa pemotongan gaji sesuai dengan ketentuan perusahaan yang jumlahnya disesuaikan dengan durasi keterlambatan dan tingkat jabatan yang dimiliki karyawan sehingga karyawan akan memberikan kontribusi terbaiknya dalam pekerjaan seperti datang tepat waktu dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini tentunya dapat membuat karyawan berperilaku sesuai budaya organisasi sehingga meningkatkan kinerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi.

c. Kinerja karyawan yang baik mampu menciptakan produktivitas kerja yang efektif dan efisien sehingga tercapainya visi misi serta tujuan perusahaan. Jika kinerja karyawan mengalami penurunan maka akan memberikan dampak negatif terhadap upaya pelaksanaan visi dan misi serta tujuan perusahaan guna mencapai keberhasilan. Pada Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Harapan Indah Bekasi, hasil kuesioner menunjukkan indikator kuantitas kerja, yaitu tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan menunjukkan skor nilai terendah. Saran penulis adalah atasan perlu melakukan pengawasan yang lebih ketat agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan serta dilakukannya evaluasi pada saat diadakannya rapat kinerja terhadap kinerja karyawan yang mengalami penurunan agar pekerjaan yang dihasilkan bisa sesuai dengan harapan perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan untuk melakukan penelitian diluar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

