

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi di Bank XYZ merupakan aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dari hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat motivasi para karyawan di Bank XYZ hal tersebut juga didukung dengan hasil jawaban responden yang memiliki indeks tinggi dengan indikator Gaji dan insentif Artinya, semakin besar besaran gaji dan insentif yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan.
2. Kompensasi di Bank XYZ memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan karyawan. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank XYZ hal tersebut juga didukung dengan hasil jawaban responden yang memiliki indeks tinggi dengan indikator Gaji dan insentif. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan
3. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor kunci yang memengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan di suatu organisasi. Dalam konteks Bank XYZ, penting untuk memahami hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Bank XYZ, hal tersebut juga didukung dengan hasil jawaban responden yang memiliki indeks tinggi dengan indikator Pendidikan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan atas pendidikan yang diperoleh, semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang dapat dicapai oleh karyawan tersebut.

4. Penelitian mengenai pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan di Bank XYZ memberikan wawasan yang berharga. Meskipun *P-Value* yang diperoleh tidak memenuhi syarat , evaluasi temuan ini tetap memberikan kontribusi untuk pemahaman lebih lanjut tentang hubungan antara Kepuasan Kerja kerja dan Kinerja Karyawan. Meskipun *P-Value* tidak mencapai tingkat signifikansi , hal ini tidak berarti bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan sepenuhnya tidak ada. Penelitian lanjutan atau peningkatan ukuran sampel mungkin dapat memberikan hasil yang lebih kuat dan signifikan.
5. Penelitian mengenai pengaruh Budaya Kerja terhadap motivasi karyawan di Bank XYZ memberikan hasil yang signifikan, dengan *P-Value* yang memenuhi syarat. budaya kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja di Bank XYZ hal tersebut juga didukung dengan hasil jawaban responden yang memiliki indeks tinggi dengan indikator Kerapihan tempat kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat budaya kerja karyawan atas kerapihan tempat kerja maka akan mendukung motivasi karyawan, juga Budaya kerja yang mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, dan dukungan antar rekan kerja cenderung menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memotivasi karyawan untuk bekerja secara lebih efektif.
6. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan kerja karyawan di Bank XYZ. Dengan hasil statistik mengartikan Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di Bank XYZ hal tersebut juga didukung dengan hasil jawaban responden yang memiliki indeks tinggi dengan indikator Kerapihan tempat kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat budaya kerja karyawan atas kerapihan tempat kerja maka akan mendukung motivasi karyawan serta budaya kerja yang menekankan komitmen terhadap visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan, budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan teamwork, budaya kerja yang memperhatikan kesesuaian perlakuan atas kontribusi karyawan
7. Motivasi terhadap Kinerja karyawan mendapatkan *P-Value* memenuhi syarat . Hal ini

mengartikan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dan diperkuat dengan temuan karyawan yang memiliki tujuan yang jelas cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras demi mencapai tujuan tersebut, Bank XYZ memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat kepada karyawan yang berprestasi cenderung memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi. Kompensasi terhadap Kinerja karyawan melalui mediasi Motivasi mendapatkan *P-Value* memenuhi syarat. Hal tersebut juga didukung dengan hasil jawaban responden yang memiliki indeks tinggi dengan indikator Kesesuaian penilaian. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan atas kesesuaian penilaian maka akan mendukung motivasi karyawan. Hal lain mengartikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan secara tidak langsung atau melalui variabel mediasi. Kompensasi yang baik mencakup berbagai aspek, seperti keamanan fisik, dukungan sosial, dan kejelasan aturan. Melalui mediasi motivasi, kompensasi yang kondusif dapat memicu peningkatan kinerja karyawan.

8. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi di Bank XYZ menunjukkan bahwa terdapat bukti yang cukup kuat bahwa kompensasi secara tidak langsung memengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui variabel mediasi motivasi di Bank XYZ. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi pula tingkat motivasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan.
9. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi di Bank XYZ. Dalam melakukan analisis statistik menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan melalui mediasi motivasi adalah signifikan secara statistik. Artinya, terdapat bukti yang cukup kuat bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi.
10. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi di Bank XYZ.

Hasil penelitian menunjukkan nilai P-Value yang tepat memenuhi kriteria statistik, namun berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui variabel mediasi motivasi di Bank XYZ. Beberapa aspek budaya kerja yang memengaruhi motivasi karyawan dan, akibat dan kinerja mereka, antara lain: Budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan kerjasama tim dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berkontribusi secara positif dalam mencapai tujuan bersama.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut :

### 1. Bagi Bank XYZ

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, kepuasan kerja, budaya kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank XYZ. Peneliti menyarankan Bank XYZ agar lebih memerhatikan peningkatan aspek sebagai berikut :

#### a. Aspek Kompensasi

Saran peneliti untuk Bank XYZ dalam konteks tesis ini untuk meningkatkan strategi kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan. Dengan merancang sistem terbaru terkait gaji dan insentif adil dan transparan. Bank XYZ dapat mendorong motivasi dan produktivitas karyawan. Serta non-finansial, seperti jaminan kesehatan dan beban kerja yang sesuai, sehingga bank dapat mempertahankan serta meningkatkan kinerja optimal dari karyawan.

#### b. Aspek Kepuasan kerja

Saran peneliti untuk Bank XYZ perlu memperkuat upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang memengaruhi kinerja. Melalui perbaikan komunikasi internal antar karyawan, pemberian pengakuan langsung atas prestasi pencapaian, serta pendidikan dan pelatihan pengembangan program-program

promosi kenaikan grade karyawan yang sesuai dengan perjanjian pekerja, bank dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Dengan demikian, diharapkan Bank XYZ dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan karyawan.

#### c. Aspek Budaya Kerja

Saran peneliti untuk Bank XYZ dapat memperkuat budaya kerja yang mendukung kinerja karyawan. Melalui nilai-nilai seperti budaya tegur sapa, kerapihan tempat kerja dan kepercayaan antar bagian yang harus ditingkatkan guna mencapai tujuan bank, bank dapat menciptakan lingkungan kerja yang menunjang karyawan untuk berkembang. Diharapkan Bank XYZ dapat meningkatkan kinerja serta kesejahteraan keseluruhan tim, menciptakan dampak positif yang berkelanjutan dalam pencapaian tujuan organisasi.

#### d. Aspek Motivasi

Saran peneliti untuk Bank XYZ dapat memperkuat strategi motivasi kerja karyawan dengan merancang program-program yang dapat meningkatkan semangat dan keterlibatan mereka. Melalui pengenalan tantangan kerja yang diberikan dan diharapkan kesesuaian (kenaikan grade) apabila tantangan tersebut telah dijalankan terkait dengan kemajuan karyawan itu sendiri, bank dapat mendorong motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang akan meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan tim. Dengan demikian, diharapkan Bank XYZ dapat mencapai tingkat kinerja yang optimal dan memberikan dampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, terutama dalam fokus variabel yang terbatas hanya pada 5 variabel, termasuk satu variabel terikat, satu variabel intervening, dan tiga variabel bebas. Lokasi penelitian terbatas pada Bank XYZ, dan menggunakan model penelitian yang sangat sederhana. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya

disarankan untuk mendalami aspek-aspek spesifik yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor-faktor motivasi, lingkungan kerja, atau pengembangan karier. Selain itu, mengeksplorasi pengaruh variabel eksternal seperti kondisi pasar atau regulasi industri terhadap kinerja karyawan juga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan menggali lebih dalam mengenai variabel kinerja karyawan dengan menggunakan beragam metode penelitian yang komplementer. Penggunaan kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian longitudinal atau studi lintas-budaya juga dapat memberikan wawasan yang berharga mengenai perubahan dalam kinerja karyawan seiring waktu atau di berbagai konteks budaya. Dengan demikian, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih dalam dan komprehensif terhadap pemahaman kita tentang kinerja karyawan.

