

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan pada Bab IV, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kuat lemahnya Budaya Organisasi dapat direfleksikan dan dibentuk oleh indikator Inovasi dan pengambilan risiko, Perhatian kepada detail, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi tim, Agresivitas, dan Kemantapan. Budaya Organisasi ini termasuk pada kategori kuat. Artinya nilai-nilai inti organisasi dipegang kuat oleh seluruh anggota organisasi, sehingga kondusif bagi karyawan Bank BTN Cabang Bandung untuk bekerja.
2. Tingkat Kompensasi Karyawan dapat direfleksikan dan dibentuk oleh indikator Keadilan Internal, Keadilan Eksternal, dan Keadilan Individu. Tingkat kompensasi karyawan termasuk pada kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa Bank BTN Cabang Bandung telah memberikan kompensasi secara adil.
3. Tingkat Motivasi Kerja Karyawan dapat direfleksikan dan dibentuk oleh indikator Prestasi, Kekuasaan, dan Afiliasi. Tingkat motivasi kerja karyawan termasuk pada kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan Bank BTN Cabang Bandung memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi.
4. Tingkat Kinerja Karyawan dapat direfleksikan dan dibentuk oleh indikator Disiplin, Penyelesaian Tugas, serta Perilaku Inovatif dan Spontan. Tingkat kinerja ini termasuk pada kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan Bank BTN Cabang Bandung memiliki tingkat kinerja yang tinggi.
5. Kuat lemahnya budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan. Artinya, kuat lemahnya budaya organisasi merupakan faktor penting terhadap perubahan tingkat motivasi kerja karyawan.

6. Tingkat kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan. Artinya motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi yang adil.
7. Kuat lemahnya budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat dibentuk oleh kuat lemahnya budaya organisasi.
8. Tingkat kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi yang adil.
9. Tingkat motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi karyawan, semakin tinggi juga kinerja karyawan..

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, dapat diusulkan beberapa saran bagi perusahaan dan bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai topik yang berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Beberapa rekomendasi yang diajukan terkait hasil temuan penelitian dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Indikator yang relatif rendah pada variabel Kuat lemahnya Budaya Organisasi adalah Inovasi dan Pengambilan Risiko. Oleh karena itu, pimpinan bank hendaknya dapat lebih mendorong karyawan agar lebih berani dalam mengemukakan gagasan, memotivasi karyawan dalam menciptakan inovasi pekerjaan, dan memberikan peluang karyawan untuk berkreaitivitas dan berinovasi.
2. Indikator yang relatif rendah pada variabel Tingkat Kompensasi adalah keadilan eksternal. Dalam hal ini, pimpinan bank diharapkan dapat lebih mempertimbangkan kesetaraan kompensasi yang diberikan organisasi pada jabatan tertentu dibandingkan dengan organisasi lain pada jabatan yang sama

Dian Siti Masitoh, 2013

Pengaruh Budaya Organisasi & Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BTN Cabang Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dan memperjelas kesesuaian kompensasi yang diberikan organisasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Indikator yang relatif rendah pada variabel Tingkat Motivasi Kerja adalah indikator kebutuhan akan kekuasaan. Oleh karena itu, pimpinan bank dapat memperkuat upaya karyawan dalam mempengaruhi dan mengendalikan orang lain, juga memberikan respon positif terhadap masalah-masalah organisasi.
4. Indikator yang relatif rendah pada variabel Tingkat Kinerja adalah indikator Perilaku Inovatif dan Spontan. Untuk itu, pimpinan diharapkan dapat memperkuat rasa pengabdian dan ketulusan karyawan terhadap pekerjaan, memberikan bimbingan agar karyawan tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan, meningkatkan kemampuan bekerja sama, mempertahankan tanggung jawabnya tanpa menunggu perintah atasan, dan meningkatkan kemampuan karyawan untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain dalam bekerja.