

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian, antara lain :

1. Merujuk pada analisis sebelumnya tentang pengaruh budaya organisasi, pelatihan, dan komitmen terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. yang menggunakan alat uji software SmartPLS 4.0, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini terlihat dari nilai Original Sampel dan signifikansi hasil Thitung dan P Values yang menunjukkan bahwa karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. menyadari pentingnya mengambil risiko dalam pekerjaan serta memiliki tingkat inovasi yang tinggi.
2. Pelatihan juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk.. Dengan nilai Original Sampel yang positif dan signifikansi hasil Thitung serta P Values, menandakan bahwa setiap karyawan diberikan pelatihan untuk mendukung pengetahuan mereka dan menerapkan sikap yang baik kepada rekan kerja.
3. Motivasi sebagai pemediasi juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Dengan nilai Original Sampel yang positif dan signifikansi hasil Thitung serta P Values, menunjukkan bahwa setiap karyawan memahami pentingnya penghargaan di perusahaan dan perusahaan yang menerima karyawannya tanpa membedakan usia atau jabatan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini telah mengikuti prosedur yang ada, terdapat beberapa keterbatasan yang menjadi bagian dari penelitian ini. Keterbatasan tersebut dapat dijadikan sebagai pembelajaran bagi peneliti berikutnya guna meminimalkan hambatan dan meningkatkan kualitas penelitian yang dilakukan. Berikut beberapa kendala yang ditemui dalam penelitian ini:

1. Proses penyebaran kuesioner memerlukan waktu yang cukup lama karena jadwal penyebarannya bertepatan dengan waktu sibuk di PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk, menyebabkan kesibukan yang di luar biasa bagi para karyawan. Hal ini mengakibatkan keterbatasan waktu luang yang berujung pada proses pengisian kuesioner yang memakan waktu yang cukup lama.
2. Proses penyebaran kuesioner tidak melibatkan kontak langsung antara penulis dan responden. Kondisi ini dapat menyebabkan perbedaan pemahaman responden dalam mengisi pertanyaan-pertanyaan kuesioner. Untuk mengatasi hal ini, responden yang mengalami kesulitan dalam mengisi kuesioner diarahkan untuk menghubungi contact person yang tercantum dalam kuesioner guna mendapatkan bantuan atau penjelasan yang diperlukan.

5.3 Saran

Setiap saran diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta memperbaiki aspek-aspek yang terkait dengan budaya organisasi, pelatihan, dan Motivasi sebagai pemediasi pada penelitian kali ini. Saran yang diberikan dapat bersifat praktis maupun akademis,

1. Bagi Instansi ;
 - a. Terkait Variabel Kinerja Karyawan

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan karyawan dengan memaksimalkan Budaya Organisasi, Pelatihan, dan Motivasi sebagai pemediasi. Evaluasi kinerja yang objektif minimal dilakukan 2 kali dalam setahun.

b. Terkait Variabel Budaya Organisasi

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan budaya organisasi dengan melibatkan karyawan dalam kegiatan seperti makan bersama atau acara yang khusus diselenggarakan untuk mereka. Lingkungan yang baik di perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja.

c. Terkait Variabel Pelatihan

Perusahaan disarankan untuk menyusun program pelatihan yang lebih khusus bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Pelatihan diharapkan dapat mencocokkan tugas dengan keterampilan yang dimiliki karyawan dan meningkatkan sikap mereka.

d. Terkait Variabel Motivasi

Perusahaan disarankan untuk terus peduli dengan karyawan atas kinerja yang dibagikan sehingga karyawan merasa dihargai dan muncul motivasi yang dapat membawa perusahaan mencapai tujuan tertentu

2. Bagi peneliti berikutnya, disarankan untuk mempertimbangkan variabel independen yang berbeda namun masih terkait dengan variabel dependen, yakni kinerja karyawan. Identifikasi elemen lain yang potensial memengaruhi kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan variabel independen seperti pengembangan karir, koordinasi, penghargaan dan hukuman, serta kompetensi. Hal ini dapat membuka cakupan yang lebih luas untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dengan lebih mendalam.