

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis serta penjabaran yang dijelaskan pada bab sebelumnya terkait dengan pengaruh lingkungan kerja non fisik, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega KCP Saharjo Jakarta serta pengujian yang telah dilaksanakan, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan, yakni dapat diketahui dan terbukti bahwa terdapat pengaruh dari lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Bank Mega KCP Saharjo Jakarta, dapat diketahui dan terbukti bahwa terdapat pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Mega KCP Saharjo Jakarta, serta dapat diketahui dan terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Mega KCP Saharjo Jakarta.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Kesulitan dan kendala yang dihadapi dalam melaksanakan penelitian ini tidak bisa dipisahkan. Di antara keterbatasan yang dihadapi peneliti ketika melakukan penelitiannya adalah:

1. Dibutuhkan waktu yang cukup lama dalam penyebaran kuesioner. Hal ini dikarenakan dari pihak Bank Mega KCP Saharjo Jakarta sedang melakukan kegiatan operasional perusahaan yang menyebabkan penyebaran kuesioner menjadi lambat atau cukup lama.
2. Pegawai tidak menginginkan adanya data diri selain nama atau inisial dan jenis kelamin, sehingga peneliti memiliki keterbatasan informasi data diri responden
3. Dalam proses pengumpulan data penulis sulit mendapatkan data dari Bank Mega KCP Saharjo Jakarta, dikarenakan data kinerja karyawan setiap tahunnya hanya dimiliki oleh Bank Mega Pusat.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah diuraikan di atas, peneliti ingin memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

Aspek Teoritis

Penelitian selanjutnya disarankan agar ketika menggunakan variabel independen dalam riset kinerja karyawan khususnya jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mempertimbangkan aspek lain seperti pengembangan karier, keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, beban kerja, stres kerja dan lain sebagainya. Komponen teoritis ini akan meningkatkan pemahaman dan analisis tentang bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih menyeluruh.

Bagi Perusahaan

Saran yang dapat diberikan terkait lingkungan kerja yaitu dalam analisis deskriptif terdapat nilai rata-rata terendah yaitu 4,02 dengan pernyataan "Saya merasa nyaman untuk berdiskusi terkait pekerjaan atau hambatan yang terjadi", tentunya disarankan agar Bank Mega KCP Saharjo Jakarta meningkatkan suasana kerja yang mendukung keterbukaan dan komunikasi yang lebih efektif antara karyawan dan atasan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan sesi diskusi rutin atau forum terbuka, di mana karyawan merasa aman untuk menyampaikan pendapat, berbagi hambatan, atau memberikan masukan tanpa takut mendapat penilaian negatif. Selain itu, pelatihan tentang keterampilan komunikasi dan manajemen konflik juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kolaboratif, sehingga karyawan lebih mudah untuk berdiskusi dan mencari solusi bersama terkait pekerjaan maupun hambatan yang dihadapi.

Saran yang dapat diberikan terkait motivasi yaitu dalam analisis deskriptif terdapat nilai rata-rata terendah yaitu 3,96 dengan pernyataan "Saya merasa penghargaan yang diberikan perusahaan berdampak positif terhadap produktivitas saya", tentunya disarankan Bank Mega KCP Saharjo Jakarta sebaiknya meningkatkan pemberian penghargaan kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, sebagai apresiasi atas kontribusi

mereka. Penghargaan ini dapat berupa bonus, pengakuan resmi, atau program penghargaan khusus yang relevan dengan pencapaian kerja. Dengan memberikan penghargaan yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja mereka. Langkah ini juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan mendorong karyawan untuk terus memberikan kinerja terbaiknya.

Saran yang dapat diberikan terkait budaya organisasi yaitu dalam analisis deskriptif terdapat nilai rata-rata terendah yaitu 4,02 dengan pernyataan "Perusahaan mendukung pengembangan solusi kreatif terhadap masalah pekerjaan", sebagai langkah perbaikan, Bank Mega KCP Saharjo Jakarta disarankan untuk lebih mendukung pengembangan solusi kreatif terhadap masalah pekerjaan dengan menciptakan budaya organisasi yang mendorong inovasi. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan rutin untuk meningkatkan keterampilan problem-solving, memberikan ruang diskusi terbuka untuk ide-ide kreatif, serta mengapresiasi kontribusi inovatif dari karyawan. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih didukung dan termotivasi untuk mencari solusi kreatif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka dan meningkatkan efektivitas budaya organisasi di Bank Mega KCP Saharjo Jakarta.