

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui survey kepada para karyawan Bank Mandiri Area Padang. Tujuan penelitian secara umum adalah melihat pengaruh nilai budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Tanggapan responden tentang nilai budaya perusahaan secara keseluruhan tergolong pada taraf yang sangat bagus. Hal ini bermakna bahwa menurut responden, nilai budaya yang diterapkan pada Bank Mandiri Area Padang sudah dilaksanakan dengan sangat bagus.
2. Tanggapan responden tentang kepuasan kerja secara keseluruhan tergolong pada taraf yang sangat bagus. Hal ini bermakna bahwa responden sudah merasakan kepuasan kerja dengan sangat bagus.
3. Tanggapan responden tentang kinerja secara keseluruhan tergolong pada taraf yang sangat bagus. Hal ini bermakna bahwa menurut responden, kinerja mereka sudah dilakukan dengan sangat bagus.
4. Nilai budaya perusahaan terbukti dapat memberikan dampak positif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kuat nilai budaya perusahaan dapat semakin meningkatkan kinerja karyawan Bank Mandiri Area Padang.

5. Nilai budaya perusahaan terbukti dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kuat nilai budaya perusahaan dapat semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri Area Padang.
6. Kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Area Padang, dimana semakin tinggi kepuasan kerja para karyawan maka secara langsung memberi pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja menjadi mediator yang berpengaruh baik terhadap peningkatan kinerja yang bersumber dari nilai budaya perusahaan, pada karyawan Bank Mandiri Area Padang. Diharapkan pimpinan Bank Mandiri Area Padang dapat mempertahankan nilai-nilai yang memberi kepuasan bagi para karyawan seperti selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan, kenaikan gaji, dan promosi.

5.2. Implikasi Penelitian

5.2.1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini maka implikasi teoritis penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian tentang hubungan nilai budaya perusahaan dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai budaya perusahaan akan semakin mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian penelitian ini memberikan dukungan pada hasil penelitian Uddin, *et. al.*, (2012), Al Rizal dan

Ratnawati (2012), Indriyani dan Haryanto (2009), serta Brahmasari dan Suprayetno (2008).

2. Hasil penelitian tentang hubungan nilai budaya perusahaan dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai budaya perusahaan akan semakin mampu meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian penelitian ini memberikan dukungan pada hasil penelitian Shurbagi, *et al.*, (2012).
3. Hasil penelitian tentang hubungan kepuasan kerja dengan kinerja menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja akan semakin mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian penelitian ini memberikan dukungan pada hasil penelitian Abdulloh (2006), Aftab, *et. al.*, (2012), Al Rizal dan Ratnawati (2012), dan Indriyani dan Haryanto (2009).
4. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi parsial antara nilai budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian penelitian ini memberikan dukungan pada hasil penelitian Abdulloh (2006), tetapi berbeda dengan hasil penelitian Sunarno dan Lie (2015).

5.2.2. Implikasi Praktis

Berdasarkan temuan dalam peneitian ini maka impikasi praktis penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai budaya perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa Bank Mandiri Area Padang harus mampu mempertahankan dan meningkatkan nilai budaya perusahaan yang sudah diterapkan pada saat ini. Dari indikator budaya organisasi, “prioritas utama dalam

perusahaan saya adalah kualitas kerja” (X4), ternyata memiliki pengaruh paling kuat dibandingkan dengan indikator yang lain. Sedangkan pengaruh yang paling lemah adalah “karyawan memiliki akses yang mudah ke pengambil kebijakan” (X7). Berdasarkan temuan ini langkah kebijakan yang dapat dilakukan pimpinan kantor adalah dengan selalu mempertahankan kualitas kerja yang ada saat ini sambil membuka peluang bagi karyawan untuk memiliki yang lebih mudah ke pihak manajemen / pengambil kebijakan, sehingga tercipta budaya kerja yang lebih suportif.

2. Kepuasan kerja menjadi variabel mediasi yang baik pada pengaruh nilai budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa walaupun mediasi yang ditimbulkan oleh kepuasan kerja pada penelitian ini adalah mediasi parsial, tetapi hal tersebut tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka bisa menambah pengaruh nilai budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan sehingga pada akhirnya kinerja karyawan semakin meningkat.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari beberapa keterbatasan yang berakibat pada kurang sempurnanya penelitian. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini bersifat *cross-sectional*, artinya hanya dilakukan pada satu waktu saja. Penelitian tidak bersifat *longitudinal*, dalam arti membandingkan persepsi dari para karyawan pada rentang waktu yang berkelanjutan dapat

memberikan informasi atau gambaran tambahan mengenai fenomena dalam penelitian.

2. Sifat *self-assessment* dari kuesioner yang dikembangkan dalam menilai persepsi atas konsep-konsep yang diukur dalam penelitian ini. Konsep yang digunakan dan diukur dalam penelitian ini menggunakan rating penilaian diri sendiri sehingga subyektivitas responden mungkin masih melekat, tetapi hal ini tidak mengurangi keabsahan data yang diperoleh dalam penelitian.
3. Penelitian ini hanya mengambil sampel dari Karyawan Bank Mandiri Area Padang. Penelitian tidak mengambil obyek yang lebih luas, sehingga generalisasi hasil hanya dikhususkan pada Karyawan Bank Mandiri Area Padang saja.

5.4. Saran

Dari kesimpulan yang telah dihasilkan dalam penelitian ini, berikut berbagai saran yang bisa disampaikan oleh peneliti :

1. Bank Mandiri Area Padang diharapkan bisa lebih memperhatikan hal hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti memperkuat nilai budaya perusahaan dan kepuasan kerja karyawan. Dari sisi nilai budaya perusahaan hal ini dapat dilakukan, dimana manajemen perusahaan memberikan kepemimpinan pribadi untuk meningkatkan kualitas pemimpin dapat memberikan teladan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, menjadikan

kualitas kerja sebagai prioritas utama, selain itu selalu memberi motivasi kerja kepada bawahan, dan kebijakan pemberian gaji dan promosi yang memuaskan.

2. Bagi penelitian yang akan datang diharapkan agar mempertimbangkan faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya sehingga dapat dilakukan perluasan dalam variabel penelitian. Dengan demikian, pengambilan kesimpulan akan memberikan dampak secara lebih luas terhadap kesimpulan penelitian.

