

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Pariaman. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat
2. Secara parsial motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan oleh manajemen terhadap karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan mencapai salah satu predikat yang telah ditentukan oleh instansi atau perusahaan
3. Secara parsial lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman dan bersih akan menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja
4. Secara simultan budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Pariaman. Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa

pendekatan penerapan budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh signifikan dan mampu menciptakan kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Pariaman.

## 5.2 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa implikasi praktis yang diharapkan dapat diimplementasikan. Implikasi tersebut antara lain:

1. Untuk meningkatkan motivasi karyawan maka hendaknya manajemen BRI Kanca Pariaman memberikan reward dan punishment sesuai dengan kinerja karyawan. Reward yang didapat dalam bentuk bonus dan menjadi salah satu faktor dalam penilaian kinerja karyawan dan punishment yang diberikan sesuai dengan ketentuan dari perusahaan termasuk pemberian teguran lisan, surat peringatan 1,2 dan 3, teguran tertulis.
2. Untuk menjaga lingkungan kerja agar lebih memperhatikan hak-hak pekerja seperti gaji, insentif, cuti dan jenjang karir. Adapun hak ini diberikan setelah melaksanakan kewajiban pekerja sesuai dengan daftar uraian jabatan.
3. Untuk meningkatkan budaya kerja organisasi agar manajemen BRI Kanca Pariaman dengan selalu menerapkan nilai-nilai budaya kerja BRI dalam segala aspek pekerjaan seperti nilai-nilai Integritas, Profesionalisme, Keteladanan, Kepuasan Nasabah dan Penghargaan SDM.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Selama proses pembuatan penelitian ini, peneliti menyadari adanya sejumlah keterbatasan didalam penelitian yaitu:

1. Peneliti hanya menggunakan karyawan sebagai responden dari instansi atau lembaga tanpa melakukan perbandingan dengan instansi atau lembaga lain.
2. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dalam pengumpulan data
3. Penelitian ini hanya dilakukan pada wilayah kerja BRI Kanca Pariaman.

### 5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diungkapkan, maka penulis mengajukan beberapa saran yaitu:

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya juga menambahkan wawancara sebagai teknik pengumpulan data untuk melengkapi kuesioner sehingga data yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang keadaan yang sesungguhnya.
2. Untuk penelitian selanjutnya agar mengembangkan serta lebih banyak menggunakan variabel dan melibatkan banyak responden dalam melakukan penelitian sehingga dapat menghasilkan hasil yang lebih baik.
3. Peneliti di masa mendatang disarankan untuk memperluas lingkup riset dengan menambahkan beberapa variabel lain yang mempengaruhi kinerja

karyawan dan memperluas pembahasan serta bisa membuat perbandingan antara perusahaan swasta maupun pemerintahan.

4. Penerapan budaya organisasi disarankan antara lain melalui karakteristik budaya organisasi sejauhmana para karyawan didorong untuk melakukan inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana para karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Pariaman diharapkan memperlihatkan kecermatan, melakukan analisis dan memberikan perhatian pada detail dalam melakukan aktivitas kerja secara profesional dan handal. Pihak manajemen Bank Rakyat Indonesia Cabang Pariaman dapat memusatkan perhatian pada pegawainya untuk bekerja berorientasi pada hasil bukan pada teknik proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut dan mengkoordinasikan kegiatan kerja pegawainya diorganisasikan melalui kerja tim, bukan individu-individu, sejauh mana pegawai dalam organisasi memiliki keagresifan dan sikap kompetitif.



