

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Penelitian ini menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Divisi Human Capital Management PT. Bank Tabungan Negara (Persero) di Jakarta Pusat Menara 1 dengan 70 responden. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, semakin baik pula kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya organisasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun nilai-nilai kerja yang positif, serta meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai target perusahaan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi terhadap perusahaan cenderung lebih produktif, bertanggung jawab, dan memiliki loyalitas yang kuat terhadap visi serta misi perusahaan. Mereka lebih termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik, bekerja dengan penuh dedikasi, serta memiliki tingkat kehadiran yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang kurang memiliki komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat ditingkatkan

melalui strategi seperti pemberian insentif, peluang pengembangan karier, dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja mereka tetap dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kebijakan perusahaan, pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, meningkatkan komitmen organisasi saja tidak cukup untuk memastikan kepuasan kerja karyawan tanpa adanya strategi yang lebih holistik dalam manajemen sumber daya manusia.
4. Kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, produktivitas mereka pun cenderung meningkat. Selain itu, faktor seperti budaya organisasi yang kuat, dukungan manajemen, serta sistem penghargaan dan insentif yang efektif semakin memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan peningkatan kinerja karyawan.
5. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang dibangun melalui budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, menciptakan suasana kerja yang nyaman, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan manajemen. Faktor seperti nilai

perusahaan, keterlibatan karyawan, dan sistem penghargaan yang adil berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja.

6. Budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya yang kuat dapat meningkatkan motivasi, memperkuat loyalitas, serta mendorong produktivitas. Faktor seperti komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang inspiratif, dan kesempatan untuk berkembang turut berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
7. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Artinya, meskipun karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, hal tersebut tidak serta-merta mempengaruhi kinerja mereka melalui kepuasan kerja. Faktor lain, seperti insentif finansial, jenjang karier yang jelas, serta dukungan dari atasan, tetap memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4.2 Saran

Merujuk pada temuan penelitian ini, peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat memberikan kontribusi, diantaranya:

1. Budaya organisasi di BTN perlu diperkuat agar karyawan lebih termotivasi dalam mencapai target serta merasa sejahtera. Mendorong budaya melalui diskusi rutin dan penghargaan inovasi seperti BTN Innovation Award dapat meningkatkan kreativitas. Transparansi dalam KPI, penerapan

coaching, serta gamifikasi kinerja akan membantu pencapaian target. Selain itu, kesejahteraan karyawan dapat ditingkatkan dengan fleksibilitas kerja, tunjangan yang lebih baik, serta program kesehatan seperti BTN Mini Olympic. Dengan langkah-langkah ini, BTN dapat menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, kompetitif, dan peduli terhadap karyawan.

2. PT. Bank Tabungan Negara dapat juga meningkatkan komitmen karyawan dengan menyediakan program pengembangan karier yang jelas, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, serta memberikan insentif berbasis kinerja. Misalnya, BTN dapat mengembangkan program mentoring dan coaching bagi karyawan agar mereka merasa lebih terikat dengan perusahaan dan memiliki motivasi tinggi untuk berkontribusi dalam jangka panjang.
3. Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh komitmen organisasi, PT. Bank Tabungan Negara perlu menerapkan strategi dalam manajemen sumber daya manusia. Perusahaan dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, fleksibilitas kerja, dan menyediakan fasilitas yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti program kesehatan dan kebugaran, daycare bagi karyawan yang memiliki anak, serta kebijakan cuti yang fleksibel.
4. Karena kepuasan kerja tidak secara langsung berpengaruh pada kinerja karyawan, PT. Bank Tabungan Negara perlu memastikan adanya dukungan dari manajemen serta sistem penghargaan yang adil dan transparan. Misalnya, menerapkan bonus berbasis pencapaian individu dan tim, serta

menciptakan mekanisme feedback yang memungkinkan karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan produktivitas mereka.

Dengan menerapkan strategi ini, BTN dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, meningkatkan loyalitas karyawan, serta memastikan bahwa setiap individu memiliki kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan.