

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan lebih besar dari pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
9. Pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan lebih besar dari pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

5.2 Saran

Berkaitan dengan pengaruh positif Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Mega di Makassar, maka dapat diberikan saran untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Mega di Makassar, dengan cara :

1. Perlu disarankan kepada Bank Mega Makassar Branch Trans Studio untuk lebih meningkatkan kondisi budaya organisasinya dengan membudayakan kegiatan-kegiatan bersama berupa olah raga ataupun kegiatan keagamaan lainnya secara bersama-sama. Kemudian untuk mendukung komitmen organisasi, karyawan sebaiknya selalu mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, karyawan sebaiknya selalu peduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan, karyawan sebaiknya selalu memiliki kelekatan emosional terhadap perusahaan. Dengan kebersamaan tersebut akan memperbaiki budaya organisasi dan juga komitmen organisasi. Dengan demikian. Kinerja Karyawan akan lebih meningkat lagi dan apabila Kinerja Karyawan meningkat, maka karyawan akan merasa puas dengan pencapaiannya.
2. Saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian serupa disarankan untuk menambah variabel penelitian, misalnya motivasi kerja, kepemimpinan melayani, komitmen afektif, dan lain-lain yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.