

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan di Indonesia Jawa Timur dengan sampel sebesar 200 responden karyawan sektor keuangan dan perbankan sektor keuangan dan perbankan dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner *online* yang dibuat melalui *Google Form*. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan melalui analisis yang dilakukan secara deskriptif maupun statistik dengan aplikasi *SPSS 23.0* dan *WarpPLS 8.0* didapatkan hasil sebagai berikut.

1. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sektor keuangan dan perbankan di Jawa Timur
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sektor keuangan dan perbankan di Jawa Timur
3. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sektor keuangan dan perbankan di Jawa Timur
4. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sektor keuangan dan perbankan di Jawa Timur
5. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sektor keuangan dan perbankan di Jawa Timur
6. Efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sektor keuangan dan perbankan di Jawa Timur

7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan sektor keuangan dan perbankan di Jawa Timur
8. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan termediasi kepuasan kerja karyawan sektor keuangan dan perbankan di Jawa Timur
9. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun termediasi kepuasan kerja karyawan sektor keuangan dan perbankan Jawa Timur
10. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun tidak termediasi kepuasan kerja karyawan sektor keuangan dan perbankan Jawa Timur

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penelitian saat ini tidak terlepas dari keterbatasan maupun kelemahan. Keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian saat ini adalah ini sebagai berikut:

1. Penelitian saat ini memiliki keterbatasan lamanya respon responden dalam mengisi link kuesioner yang diberikan.
2. Penelitian saat ini memiliki keterbatasan tidak bisa menganalisa keseriusan responden dalam mengisi *link* kuesioner
3. Keterbatasan penelitian saat ini tidak dapat menjelaskan maksud dan tujuan penelitian secara langsung sehingga penelitian saat ini mempersepsikan semua responden telah paham akan pernyataan-pernyataan yang diberikan

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan saat ini, maka penelitian saat ini memberikan saran-saran yang mungkin dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki hasil dari penelitian saat ini atau pun melengkapi penelitian saat ini agar hasilnya lebih kompleks dan mendetail sehingga mendapatkan sumber keilmuan yang baru untuk generasi selanjutnya. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut.

5.3.1 Bagi Industri Keuangan dan Perbankan

Berdasarkan hasil penelitian ini pendapat responden yaitu:

- a. Dalam melihat hasil penelitian yang telah dilakukan maka penelitian ini merekomendasikan bahwa dalam menentukan kinerja seorang karyawan tentunya melihat dari efikasi diri, kepuasan kerja, budaya yang dibangun didalam perusahaan serta komitmen yang dimiliki oleh karyawan tersebut sehingga penilaian kinerja yang dihasilkan lebih obyektif selain dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
- b. Selanjutnya melihat hasil penelitian dimana komitmen dan efikasi diri dari seorang karyawan memengaruhi langsung kinerja seorang karyawan maka pemangku kepentingan dalam perusahaan wajib memperhatikan indikator-indikator yang tertuang dalam variabel tersebut sehingga pemangku kepentingan dapat menciptakan karyawan yang memiliki dedikasi dan komitmen yang tinggi untuk organisasi serta menciptakan karyawan yang handal memiliki kemampuan dan

keterampilan yang lebih dalam menyelesaikan tugas dan tantangan bisnis organisasi

5.3.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Disarankan kepada peneliti selanjutnya melihat hasil dari penelitian saat ini lebih selektif dalam mencari responden untuk mendapatkan hasil yang lebih baik memperhatikan kualitas SDM yang ditunjuk sehingga pengisian kuesioner lebih objektif dikarenakan saat ini dalam penyebaran kuesioner dilakukan secara *online* maka diharapkan peneliti selanjutnya dapat mencari cara baru supaya dapat memantau keseriusan responden dalam mengisi kuesioner secara *online* sehingga hasil yang diberikan lebih dapat actual serta kredibel.
- b. Selain itu disarankan menambahkan teknik penelitian tidak hanya menggunakan kuesioner akan tetapi juga menggunakan deep interview (wawancara secara mendalam) terhadap responden sehingga hasil dari penelitian lebih kompleks dan optimal. Disarankan juga penelitian tidak hanya menilai satu sisi namun dapat di kombinasi dari sisi karyawan dan organisasi sehingga dapat memunculkan hasil yang lebih valid dalam menentukan target organisasi dalam menjawab tantangan organisasi di masa yang akan datang.
- c. Serta disarankan juga untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel ataupun indikator baru terhadap penelitian yang dilakukan sehingga memunculkan temuan-temuan baru yang dapat menambah referensi bidang keilmuan manajemen Sumber daya manusia tentunya

dalam meningkatkan kinerja karyawan. Contoh variabel yang bisa digunakan pada penelitian selanjutnya, berdasarkan temuan penelitian terdahulu, yakni bisa menggunakan variabel kualitas kehidupan kerja (*quality of working life*), variabel motivasi kerja, variabel orientasi masa depan, variabel perilaku kepemimpinan, variabel keseimbangan hidup dan pekerjaan (*work life balance*), dan variabel kepercayaan dalam internal karyawan (*inter-employee trust*).

- d. Disarankan juga terhadap peneliti selanjutnya tidak hanya dilakukan sendiri akan tetapi meminta bantuan kepada surveyor yang kredibel atau rekan terdekat yang dapat dipercaya sehingga hasil penelitian lebih cepat dan terpercaya.

DAFTAR RUJUKAN

- Ayundasari, Dini Yunita., Sudiro, Achmad., Irawanto, Dodi Wirawan. (2017). Improving Employee Performance Through Work Motivation And Self-Efficacy Mediated By Job Satisfaction. *Journal of Applied Management (JAM)*, Vol 5, No 4, pp. 597. DOI: <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.04.05>
- Cahyani, Riris Anggun., Sundari, Ocky., Dongoran, Johnson. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol 3, No 1, pp. 3. DOI: https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i1.1288
- Chang, Su-Chao dan Lee, Ming-Shing. (2007). A Study On Relationship Among Leadership, Organizational Culture, The Operation Of Learning Organization And Employees' Job Satisfaction. *The Learning Organization*, Vol 14, No 2, pp. 155-185. DOI: [10.1108/09696470710727014](https://doi.org/10.1108/09696470710727014)
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. dan Latan, Hengky. (2014). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0* (Edisi ke-2). Semarang: Universitas Diponegoro
- Hartono, Adi Krisnanto., Rahadi, Dedi Rianto. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol 18, No 1, pp. 19-20. DOI: <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i1.2728>
- Hendri, Muhammad Irfani. (2019). The Mediation Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On The Organizational Learning Effect Of The Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management (IJPPM)*, pp. 1741-0401, DOI: [10.1108/IJPPM-05-2018-0174](https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174)
- Islam, Talat dan Ahmed, Ishfaq. (2017). Mechanism Between Perceived Organizational Support And Transfer Of Training - Explanatory Role Of Self-Efficacy And Job Satisfaction. *Management Research Review*, pp. 2040-8269. DOI: [10.1108/MRR-02-2017-0052](https://doi.org/10.1108/MRR-02-2017-0052)
- Joo, Baek Kyoo (Brian)., Lim, Taejo. (2009). The Effects of Organizational Learning Culture, Perceived Job Complexity, and Proactive

Personality on Organizational Commitment and Intrinsic Motivation. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol 16, No 1, pp. 51. DOI: <https://doi.org/10.1177/1548051809334195>

- Juki, Bayu Pamungkas., Riani, Asri Laksmi. (2017). Pengaruh budaya organisasi pada kepuasan kerja dan *turnover intention*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol 15, No 10, pp 29-48. ISSN: 1693-3508. <https://jurnal.uns.ac.id/fokus-manajerial>
- Kadir, Abdul Rahman., Kamariah, Najmi., Saleh, Ariyanti., Ratnawati. (2017). The Effect Of Role Stress, Job Satisfaction, Self-Efficacy And Nurses' Adaptability On Service Quality In Public Hospitals Of Wajo. *International Journey of Quality and Service Sciences*, Vol 9, No 2, pp. 184-202. DOI: 10.1108/IJQSS-10-2016-0074
- Kuncoro, Mudrajad. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi* Edisi 3. Jakarta: Erlangga
- Lupiyoadi, Rambat. dan Ikhsan, Ridho Bramulya. (2015). *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Lyons, Paul dan Bandura, Randall. (2019). View Point - Self Efficacy: Core of Employee Success. *Development and Learning in Organization*, ISSN 1477-7282. DOI: 10.1108/DLO-04-2018.0045
- Malhotra, Naresh K. (2004). *Marketing Research: An Applied Orientation*. Ney Jersey. Pearson Education Inc
- Mariati dan Mauludin, Hanif., (2018). The Influence of Organizational Culture And Work Motivation on Employee Performance, Job Satisfaction As Intervening Variabel (Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency). *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Vol 20, No 8, pp. 30-39. DOI: 10.9790/487X-2008013039
- OCAI Online. (2019). Report Organizational Culture Assessment Instrument CompanyX. Netherlands: www.ocai-online.com
- Pane, Sri Gustina., Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, Vol 2, No 3, pp. 69. DOI: <https://doi.org/10.30743/jrmb.v2i3.325>
- Pergamon. (2003). *Behaviour Research and Therapy* 41, Book Review. www.elsevier.com, pp. 861-862. DOI: 10.1016/S0005-7967(02)00184-5

- Pujiono, Bjardianto., Setiawan, Margono., Sumiati., Wijayanti, Risna. (2020). The Effect Of Transglobal Leadership And Organizational Culture On Job Performance Inter-Employee Trust As Moderating Variabel. *International Journal of Public Leadership*, Vol 16, No 3, pp. 319-335. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJPL-11-2019-0071>
- Setiyadi, Yusuf Wildan Dan Wartini, Sri. (2016). Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, Vol 5, No 4. DOI: <https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12306>
- Sholihin, Mahfud. dan Ratmono, Dwi. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0: Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis*. Yogyakarta: ANDI
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri
- Soomro, Bahadur Ali., Shah, Naimatullah. (2019). Determining The Impact Of Entrepreneurial Orientation And Organizational Culture On Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Employee's Performance. *South Asian Journal of Business Studies*, Vol 8, No 3, pp. 274-277. DOI: 10.1108/SAJBS-12-2018-0142
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukardi. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Suryani, T. (2017). *Manajemen Pemasaran Strategik bank di Era Global*. Depok: Prenadamedia Group
- Tran, Quan H.N. (2019). Organisational Culture, Leadership Behaviour And Job Satisfaction In The Vietnam Context. *International Journal of Organizational Analysis*, pp. 1934-8835. DOI: 10.1108/IJOA-10-2019-1919
- Wahyu, Agung Minto., Sa'id, Mochammad. (2020). Produktivitas Selanjutnya Work From Home: Sebuah Analisis Psikologi Sosial. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, pp. 54-56. DOI: 10.14203/jki.v0i0.570
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grafindo Persada