

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan dan dijelaskan dalam sub bab sebelumnya mengenai variabel Keterikatan Karyawan, Kinerja Karyawan, Perilaku Kewargaan Organisasi, Dan Kreativitas. Maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Keterikatan Karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Millennial Bank Mandiri Cabang Genteng Kali Dan Basuki Rahmat. Artinya hipotesis tidak diterima bahwa Keterikatan Karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mandiri Cabang Genteng Kali Dan Basuki Rahmat. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu (Gurjeet & Singh Tisha, 2017).
2. Keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kreativitas pada karyawan millennial Bank Mandiri Genteng Kali Dan Basuki Rahmat Surabaya. Artinya hipotesis diterima bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kreativitas di Bank Mandiri Cabang Genteng Kali Dan Basuki Rahmat.
3. Keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi perilaku kewargaan organisasi pada karyawan millennial Bank Mandiri Genteng Kali Dan Basuki Rahmat Surabaya. Artinya hipotesis diterima bahwa keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan melalui mediasi Perilaku Kewargaan Organisasi di Bank Mandiri Cabang Genteng Kali Dan Basuki Rahmat.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti sadar apabila penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu terdapat beberapa keterbatasan untuk penelitian sebagai berikut :

1. Saat ini dengan kondisi pandemi COVID-19 serta adanya keterbatasan tamu sehingga pada pengumpulan sampel kecil dan besar peneliti menyebarkan melalui media sosial *WhatsApp* yang telah dititipkan kepada salah satu karyawan Bank mandiri Genteng Kali dan Basuki Rahmat Surabaya
2. Peneliti menyebarkan kuisioner secara *online* melalui media *Google Form* dimana peneliti dan responden tidak bertatap muka secara langsung. Maka dari itu di dalam *Google Form*, peneliti menuliskan petunjuk pengisian secara jelas.

5.3 Kritik dan saran

Berdasarkan penelitian dan analisis yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan peneliti sekarang ini, maka peneliti dapat memberikan saran dan masukan yang bisa digunakan sebagai pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar mendapatkam hasil penelitian yang lebih baik dan lebih sempurna.

Adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan sebagai berikut :

1. Bagi Bank Mandiri Genteng kali dan Basuki Rahmat Surabaya
Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan saling tolong menolong antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Sebaiknya jika ingin meneliti di bank mandiri lebih baik mengirim surat izin jauh-jauh hari, dan lebih baik menggunakan *Goole Form* karena karyawan akan mengabaikan jika kuisisioner berbentuk hard file serta memakan waktu lebih lama dan menghabiskan banyak biaya untuk print.



DAFTAR RUJUKAN

- Al-dalahmeh, M., Masa'deh, R., Abu Khalaf, R. K., & Obeidat, B. Y. (2018). The Effect of Employee Engagement on Organizational Performance Via the Mediating Role of Job Satisfaction: The Case of IT Employees in Jordanian Banking Sector. *Modern Applied Science*, 12(6), 27. <https://doi.org/10.5539/mas.v12n6p17>
- Ayu, I., Widani, P., Widyawati, S. R., Alexandra, C., Jesus, D., Ximenes, M., Ayu, I., Widani, P., Widyawati, S. R., Alexandra, C., Jesus, D., Ximenes, M., Ayu, I., Widani, P., Alexandra, C., Jesus, D., Timur, T., & Bisnis, I. (2019). *Keterlibatan karyawan dan OCB sebagai mediasi terhadap kinerja karyawan*.
- Eka, A. F., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2017). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Agro Inti Sejahtera Jember. *Riset Manajemen*, 1, 13.
- Gurjeet, S. K., & Singh Tisha. (2017). Improving Employees Discretionary Behaviour: Role of Employee Customer Orientation and Job Engagement. *Journal of Services Research*, 17(1), 25–42. https://search.proquest.com/docview/1988024066?accountid=10297%0Ahttp://resolver.ebscohost.com/openurl?ctx_ver=Z39.88-2004&ctx_enc=info:ofi/enc:UTF-8&rft_id=info:sid/ProQ%3Aabiglobal&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&rft.genre=article&rft.jtitle=Jo
- Hendrawan, A., & Suchayowati. (2020). Prilaku Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Untuk Meningkatkan Kemampuan Matematika Taruna Studi Kasus Di Akademi *Prosiding*, April 2020. <http://eproceedings.umpwr.ac.id/index.php/sendika/article/view/1231>
- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). Employee engagement and job performance in Lebanon: the mediating role of creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506–523. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0052>
- Jansen. (2019). Pengaruh Service Attributes Terhadap Overall Satisfaction Dan Membership Renewal Intention Member Knockout Boxing Camp Surabaya. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Jihanti, D., & Imelda, ogi w. j. (2018). Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 41–50. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.18759>
- Juwita, S., Tentama, F., & Yuliasesti, E. (2019). Pengujian validitas dan reliabilitas konstruk hope. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, 1(2), 128. <https://doi.org/10.26555/jptp.v1i2.15136>
- Lebuda, I., Zabelina, D. L., & Karwowski, M. (2016). Mind full of ideas: A meta-analysis of the mindfulness-creativity link. *Personality and Individual Differences*, 93, 22–26. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.09.040>
- Mardiah, A. (2018). Pengaruh Penampilan Modis Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Perempuan Pada Bank Danamon Cabang Pekanbaru. *Mardiah Ainun*, 9(2), 134. <https://doi.org/10.24014/marwah.v9i2.477>

- Mitchell, M. S., Greenbaum, R. L., Ryan, V. M., Mary, M. B., & Keating, D. J. (2019). *Dapatkah anda menanggapi tekanan? pengaruh tekanan kinerja terhadap penilaian stress, peraturan diri, dan perilaku.* 2, 531–552.
- Sahi, G. K., Sudan, S. K., & Singh, T. (2017). Improving Employees Discretionary Behaviour: Role of Employee Customer Orientation and Job Engagement. *Journal of Services Research*, 17(1), 25–42. https://search.proquest.com/docview/1988024066?accountid=10297%0Ahttp://resolver.ebscohost.com/openurl?ctx_ver=Z39.88-2004&ctx_enc=info:ofi/enc:UTF-8&rft_id=info:sid/ProQ%3Aabiglobal&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&rft.genre=article&rft.jtitle=Jo
- Sandhika, D., & Sobandi, A. (2018). Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Organizational Citizenship Behavior As a Factor Affecting Employee Performance. *Manajerial*, 3(5), 174–183.
- Shen, H., & Jiang, H. (2019). *Terlibat di tempat kerja? Model keterlibatan karyawan dalam hubungan masyarakat.* 31, 32–49.
- Sugianingrat, I. A. P. W., Widyawati, S. R., Costa, C. A. D. J. Da, Ximenes, M., Piedade, S. D. R., & Sarmawa, G. W. (2019). *Keterlibatan karyawan dan prestasi kerja di Lebanon : peran mediasi dari kreativitas.* 68(2), 319–339.
- Suzanna, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (PERSERO) kantor cabang Cirebon. *Jurnal Logika*, XIX(1), 42–50.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 10. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3442>
- Yudi, M., Badia, P., & Afriadi, C. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Badja Baru Palembang Yudi Muliawan 1 , Badia Perizade 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017*, 2, 69–78.