

BAB V

KESIMPULAN & REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan terbukti diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-value* $< 0,001$ yang menunjukkan signifikansi tinggi, serta nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 15,4%. Artinya, budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 15,4% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya, Hipotesis 2 (H2) yang menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan juga diterima, dengan nilai *p-value* sebesar 0,002 dan nilai R^2 sebesar 28,2%. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan juga diterima, dengan nilai *p-value* $< 0,001$ dan kontribusi pengaruh sebesar 42,7%. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling kuat di antara ketiga variabel bebas secara individu terhadap kinerja karyawan. Terakhir, Hipotesis 4 (H4) yang menguji pengaruh secara simultan antara budaya organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan juga terbukti signifikan dan diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 60,6% menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 60,6% variasi dalam kinerja karyawan Bank Muamalat Cirebon.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu disampaikan sebagai bagian dari refleksi kritis terhadap proses dan hasil yang diperoleh. Salah satu keterbatasan utama adalah waktu yang cukup lama dalam menunggu konfirmasi dan perizinan dari pihak Bank Muamalat Cirebon sebagai lokasi penelitian. Proses administrasi internal dan birokrasi lembaga memerlukan koordinasi yang tidak sedikit, sehingga menyebabkan keterlambatan dalam pengumpulan data lapangan. Dengan memahami keterbatasan ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan desain studi yang lebih luas dan mendalam.

C. Rekomendasi

1. Untuk Pengembangan Keilmuan

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap penguatan literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara budaya organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar akademisi dan peneliti di bidang manajemen dan perilaku organisasi dapat mengembangkan model teoretis yang mengintegrasikan variabel-variabel ini dengan dimensi baru.

2. Untuk Subjek Penelitian (Karyawan Bank Muamalat Cirebon)

Diharapkan para karyawan dapat lebih aktif dalam merespon dan memberi umpan balik terhadap sistem manajemen yang berlaku, termasuk dalam hal budaya kerja, kepuasan terhadap lingkungan kerja, serta pola kepemimpinan yang diterapkan. Partisipasi aktif ini dapat menjadi dasar bagi terciptanya lingkungan kerja yang lebih adaptif dan mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

3. Untuk Pimpinan atau Manajemen Bank Muamalat Cirebon

Disarankan agar pihak manajemen dapat memperkuat budaya organisasi yang positif, memperhatikan faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih suportif dan partisipatif. Mengadakan pelatihan manajerial secara berkala, membangun komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan, serta memberikan pengakuan atas pencapaian karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas secara keseluruhan.

4. Untuk Peneliti Selanjutnya Peneliti berikutnya diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian baik dari sisi lokasi maupun populasi, agar hasil yang diperoleh memiliki daya generalisasi yang lebih tinggi. Selain itu, disarankan untuk menggunakan metode campuran (mixed methods) agar mampu menangkap data kuantitatif dan kualitatif secara lebih komprehensif. Penambahan variabel moderasi atau mediasi juga dapat menjadi pendekatan menarik untuk melihat mekanisme yang lebih kompleks dalam hubungan antara variabel-variabel penelitian.

UINSSC