

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini akan membahas mengenai simpulan dari penelitian yang telah dilakukan, serta beberapa saran bagi PT Bank Danamon Indonesia Tbk. Cabang Melawai Jakarta Selatan.

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai hubungan antara budaya organisasi dan kinerja menurut persepsi karyawan tetap non manajerial PT Bank Danamon Indonesia Tbk. Cabang Melawai Jakarta Selatan diperoleh beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Secara umum keseluruhan dari dimensi budaya organisasi seperti toleransi terhadap tindakan berisiko, arah organisasi, integrasi pekerjaan, dukungan pimpinan/manajemen, kontrol, identitas organisasi, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi PT Bank Danamon Tbk. Cabang Melawai Jakarta Selatan sudah baik. Terutama untuk integrasi pekerjaan, integrasi pekerjaan merupakan nilai paling dominan yang dimiliki PT Bank Danamon Indonesia Tbk. Cabang Melawai Jakarta Selatan. Budaya organisasi Bank Danamon Cabang Melawai dikatakan baik didukung oleh pimpinan yang mendorong karyawan untuk selalu melakukan inovasi, berkeaktifitas dan memberi kebebasan dalam bertindak. Pimpinan juga kerap mensosialisasikan, visi dan misi perusahaan yang dapat menuntun karyawan dalam bekerja. Komunikasi yang terjalin di dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik

karena adanya koordinasi antara rekan kerja, antar unit dan juga pimpinan, sehingga semua pekerjaan berjalan secara prosedural. Dengan komunikasi yang baik, maka semua masalah yang menjadi kendala dapat terselesaikan dengan *win-win solution*, dan saling mendukung satu sama lain. Untuk menunjang pekerjaannya, karyawan juga diberikan fasilitas yang memadai. Sedangkan untuk sistem imbalan, ada beberapa karyawan yang merasa gaji yang diberikan dirasa kurang, namun dapat tertutupi oleh imbalan lain seperti pembayaran uang lembur dan bonus.

2. Kinerja karyawan PT Bank Danamon Indonesia Tbk. Cabang Melawai dilihat dari segi kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas personel, kerjasama, dapat dipercaya, dan inisiatif sudah baik. Hal tersebut ditunjang oleh nilai-nilai budaya organisasi yang dianut oleh karyawan. Dilihat dari segi kuantitas dan kualitas kerjanya, karyawan sudah dapat memenuhi beban pekerjaan yang ditetapkan dengan efisien, tepat waktu, dan teliti sesuai prosedur dan standard. Semua itu dapat dicapai karena karyawan memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dimana karyawan bekerja sesuai dengan peranannya dan saling bekerjasama serta saling menjaga hubungan baik antar sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan. Karyawan Bank Danamon cabang Melawai juga memiliki inisiatif yang tinggi terlihat dengan cara kerjanya yang bertanggung jawab dan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan senantiasa melakukan yang terbaik. Nilai paling dominan yang dimiliki karyawan adalah dari segi kualitas

personelnya, sedangkan yang dirasa kurang adalah dari segi kuantitas kerja karyawan.

3. Adanya hubungan positif kuat dan signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Indonesia Tbk Cabang Melawai Jakarta Selatan. Dapat dikatakan bahwa semakin kuat budaya organisasi suatu perusahaan akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

## **B. Saran**

Berdasarkan analisis diketahui dimensi sistem imbalan dalam hal gaji merupakan nilai yang terendah. Maka penulis memberikan saran kepada PT Bank Danamon untuk mengkaji ulang mengenai sistem imbalan dalam hal gaji. Hal ini bertujuan agar budaya organisasi Bank Danamon dapat lebih diterima oleh para karyawan sehingga budaya organisasinya semakin kuat. Selain itu dengan gaji yang sesuai dengan keinginan karyawan diharapkan dapat memotivasi kinerja karyawan lebih baik, terutama dalam hal kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan.. Kinerja yang baik dan terus meningkat dapat menjadikan Bank Danamon Indonesia Tbk. menjadi Bank nomor satu di Indonesia.