BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab 4, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BTN kantor cabang Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,913 lebih besar dari t tabel yaitu 1,716 dengan tingkat signifikan 0,000 dan koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 0,570 dan hasil dari analisis jalur dengan nilai koefisien beta sebesar 0,533 atau 53,3% dengan signifikan 0,000 artinya pengaruhnya lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh positif dan signifikan.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BTN kantor cabang Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,676 lebih kecil dari t tabel yaitu 1,716 dengan tingkat signifikan 0,099 dan koefisien regresi memiliki nilai negative sebesar 0,355 dan hasil dari analisis jalur dengan nilai koefisien beta sebesar 0,182 atau 1,82% yang berarti bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Secara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan sebesar 3,51% terhadap kinerja karyawan bank BTN KC Palembang. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan bank BTN KC Palembang adalah variabel lingkungan kerja, yaitu sebesar 0,570.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh maka peneliti memberikan saran kepada Bank BTN KC Palembang, sebagai berikut:

1. Saran dari peneliti untuk pengelola untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi yang lebih gencar lagi dengan memanfaatkan kinerja bank dikelola sendiri oleh karyawan bank BTN KC Palembang agar dapat meningkatkan komitmen organisasi, kemudian tetap memelihara lingkungan di sekitar bank BTN agar tetap tugas utama, keterampilan kunci, maupun kompetensi.
2. Diharapkan agar komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bank BTN Palembang dengan menumbuhkan segala kemampuannya guna mencapai tujuan organisasi , meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya menambah variabel-variabel lain agar dapat diperhatikan dari bank BTN Palembang tersebut, seperti kepuasan kerja dan kompensasi. Karena dengan meningkatkannya kepuasan kerja dan kompensasi yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga tidak hanya sebatas variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan melainkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk menambah pengetahuan pembaca.