

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Setelah dilakukan penelitian dan analisis data yang diperoleh dari Puskopsyah Alkamil, baik secara internal maupun eksternal maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Ada beberapa indikasi selain indikator-indikator yang telah digunakan dalam penelitian ini yang membuat kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel komitmen organisasi.

Pertama umur, 50% karyawan berusia relatif muda yaitu antara 19-24 tahun. Ada kecenderungan karyawan tua lebih merasa puas dari karyawan berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan dengan kata lain, karyawan dengan umur relatif muda akan memiliki rasa ketidakpuasan yang lebih dibandingkan dengan yang berumur tua.

Kedua ukuran organisasi, Jika dibandingkan dengan BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah) dan Perbankan syariah baik UUS (Unit Usaha Syariah) maupun BUS (Bank Umum Syariah), maka bisa dikatakan ukuran organisasi Puskopsyah Alkamil adalah yang terkecil. Besar kecilnya ukuran perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena besar

kecil perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi pegawai .

Ketiga aspek kelembagaan, dari segi aspek kelembagaan perusahaan ini belum memiliki tata kelola yang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari struktur organisasi yang masih belum bisa menjelaskan tugas dan tanggung jawab yang dialokasikan kepada individu, di mana individu tersebut dikelompokkan ke dalam kantor, departemen, dan divisi. Struktur organisasi hendaknya selalu menyesuaikan dengan perkembangan kebutuhan publik dan lingkungan, hal tersebut bertujuan untuk terciptanya kinerja organisasi yang efektif dan proses kerja yang cepat.

## **5.2 Saran**

Implikasi saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **5.2.1. Bagi Organisasi Puskopsyah Alkamil**

Aspek kelembagaan organisasi ini perlu diperbaiki agar memiliki tata kelola yang baik. Struktur organisasi hendaknya selalu menyesuaikan dengan perkembangan kebutuhan publik dan lingkungan, struktur organisasi yang baik dapat menjelaskan tugas dan tanggung jawab yang dialokasikan kepada individu, di mana individu tersebut dikelompokkan ke dalam kantor, departemen, dan divisi. Hal tersebut bertujuan untuk terciptanya kinerja organisasi yang efektif dan proses kerja yang cepat.

Hendaknya program pendidikan dan pelatihan dilakukan secara rutin dan berkelanjutan karena dalam hal ini, Puskopsyah memiliki 23% karyawan

berpendidikan SLTA dan 50% karyawan berpendidikan Diploma dan masa kerja karyawan yang masih relatif singkat yaitu 50% bekerja selama 1-2 tahun. Pendidikan dan pelatihan dimaksudkan agar para karyawan memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang lebih baik sehingga kinerja karyawan juga semakin baik.

### **5.2.2. Bagi Para Teoritisi**

Penilaian kinerja dalam penelitian ini masih menggunakan penilaian atas diri sendiri. Bagi para akademisi, diharapkan melakukan penilaian kinerja melalui teman kerja maupun melalui atasan.

Peneliti lain diharapkan untuk melakukan penelitian terhadap variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya.