

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai hubungan antara budaya organisasi karyawan Citibank Surabaya dengan Kinerjanya adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji Chi Square dapat dibuktikan bahwa terdapat hubungan yang cukup signifikan antara beberapa variabel bebas dengan prestasi kinerja karyawan, beberapa variabel bebas yang mempunyai hubungan cukup signifikan adalah : (X1) atau dukungan dan motivasi yang diberikan oleh pihak manajer agar para karyawan mampu berinovasi menghasilkan sesuatu yang baru dan berani mengambil resiko, seperti : marketing mampu memperoleh banyak customer baru, (X2) yaitu tuntutan pimpinan atau manajer terhadap karyawan untuk mampu menghasilkan *report* atau laporan-laporan secara rinci dan akurat serta dapat dipertanggungjawabkan, (X4) yaitu tuntutan perusahaan agar karyawan dapat mandiri untuk peningkatan kinerja, serta (X6) tuntutan terhadap karyawan agar berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai, misalnya dengan manajemen waktu dengan baik sehingga semua aktivitas kerja dapat diagendakan dan dijalankan dengan maksimal.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai Sig keempat variabel tersebut kurang dari 5 % (tingkat kesalahan) sehingga keputusan yang diambil adalah tolak H_0 atau terdapat hubungan yang cukup signifikan antara keempat variabel bebas tersebut dengan kinerja karyawan Citibank Surabaya.

2. Dari keempat variable yang telah terbukti berhubungan cukup signifikan dengan kinerja karyawan Citibank Surabaya sebagai bank internasional serta mempunyai budaya organisasi yang sudah dikenal banyak masyarakat serta memiliki nilai beda dibandingkan dengan bank asing lainnya, faktor tuntutan pimpinan atau manajer terhadap karyawan untuk mampu menghasilkan *report* atau laporan-laporan secara rinci dan akurat serta dapat dipertanggungjawabkan merupakan faktor yang memberikan kontribusi paling besar bila dilihat berdasarkan nilai peluangnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang baik sebagian besar banyak dipengaruhi oleh kemampuan karyawan tersebut menganalisa berbagai kasus yang dihadapi untuk kemudian membuat rencana atau *problem solving* yang tepat sasaran serta mampu menghasilkan *report* atau laporan-laporan secara rinci dan akurat serta dapat dipertanggungjawabkan.

5.2. Saran

Beberapa Saran yang perlu disampaikan guna kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan Citibank Surabaya antara lain :

1. Sebagai bank asing yang mempunyai reputasi yang baik dan dukungan dari karyawan untuk tetap dipertahankan . Dengan Budaya organisasi yang sudah baik ini maka kinerja Citibank akan meningkat.
2. Untuk meningkatkan inovasi, karyawan dapat dirangsang dengan bonus atau hadiah belajar ke luar negeri bagi yang menciptakan ide atau gagasan baru.
3. Peningkatan profesionalisme dan kerjasama dapat juga ditingkatkan lagi dengan lembaga-lembaga pelatihan seperti John Robert Power atau lembaga psikologi yang menyelenggarakan pembinaan di luar kota seperti di Tretes, Kota Batu, Sarangan dan lain-lain dengan permainan yang menarik .