



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti terhadap “Pengaruh *Vision Communication, Empowerment Of Employee,* dan *Motivation of Employee* terhadap *Employee Satisfaction* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk. yang tersebar di 18 Kantor Cabang Bank Mandiri wilayah Tangerang”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Dapat kita tarik kesimpulan bahwa para karyawan pada PT. Bank Mandiri yang tersebar di 18 Kantor Cabang Bank Mandiri wilayah Tangerang didominasi oleh 85% wanita dan 53% karyawan berusia 26-35 tahun, serta 60% berpendidikan S1 dan mayoritas sudah lama bekerja selama 2 – 5 tahun sebesar 54%.
- b. Berdasarkan hasil regresi, variabel *Vision Communication* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *Employee Satisfaction*. Dimana pada uji statistik menunjukkan tingkat signifikan sebesar 0.047 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini didukung dengan hasil dari nilai mutlak T_{hitung} sebesar 2.012 yang lebih besar dari T_{tabel} sebesar 1.66.

- c. Variabel *Vision Communication* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *Motivation Of Employee*. Dimana pada uji statistik menunjukkan tingkat signifikan sebesar 0.008 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini didukung dengan hasil dari nilai mutlak T_{hitung} sebesar 2.705 yang lebih besar dari T_{tabel} sebesar 1.66.
- d. Variabel *Empowerment Of Employee* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *Employee Satisfaction*. Dimana pada uji statistik menunjukkan tingkat signifikan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini didukung dengan hasil dari nilai mutlak T_{hitung} sebesar 4.044 yang lebih besar dari T_{tabel} sebesar 1.66.
- e. Variabel *Empowerment Of Employee* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *Motivation Of Employee*. Dimana pada uji statistik menunjukkan tingkat signifikan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini didukung dengan hasil dari nilai mutlak T_{hitung} sebesar 4.058 yang lebih besar dari T_{tabel} sebesar 1.66.
- f. Variabel *Motivation Of Employee* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *Employee Satisfaction*. Dimana pada uji statistik menunjukkan tingkat signifikan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini didukung dengan hasil dari nilai

mutlak T_{hitung} sebesar 8.956 yang lebih besar dari T_{tabel} sebesar 1.66.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan temuan yang peneliti temukan, maka ada beberapa saran yang peneliti berikan :

- a. Melihat tingkat penyampaian komunikasi visi yang sudah baik, ada baiknya perusahaan mempertahankan hal ini. Sebaiknya, PT Bank Mandiri Tbk dalam hal penyampaian komunikasi visi, perusahaan juga memanfaatkan cara tradisional seperti tulisan mengenai visi dan misi PT. Bank Mandiri Tbk yang ditempelkan di dinding sebuah ruangan di tiap kantor cabang Bank Mandiri, di letakkan di *lobby* kantor, sehingga saat pertama kali karyawan masuk ke dalam kantor, karyawan dapat melihat visi dan misi perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mengingatkan kepada karyawan tentang visi dan misi perusahaan, bukan hanya sekedar hiasan dinding saja.
- b. Perusahaan dapat menggunakan *Channel Communication* untuk mengkomunikasikan visi perusahaan sesuai dengan *culture* perusahaan, seperti E-mail. Pada saat atasan ataupun karyawan menggunakan email, di *signature* email tersebut tercantum visi dan misi perusahaan.

- c. Untuk pemberdayaan karyawan (*Empowerment Of Employee*) PT. Bank Mandiri Tbk. tidak mendapat suatu halangan, akan tetapi dalam indikator proses pengambilan keputusan masih dalam kategori “netral”. Sebaiknya pimpinan memberikan kepercayaan dan mendorong bawahannya untuk dapat membuat keputusan lebih lanjut dalam pekerjaan sehari-hari, sehingga atasan ikut mendorong pengembangan pribadi bawahan dengan memberikan bantuan dan dorongan untuk membentuk rasa percaya diri agar bawahan dapat membuat keputusan sendiri.
- d. Dalam hal memberikan kepercayaan kepada bawahan, seorang atasan bisa memberikan kepercayaan dan memberikan kewenangan kepada bawahannya untuk dapat membuat keputusan dalam pekerjaan sehari-hari tanpa harus meminta kesepakatan dari atasannya. Perusahaan sebaiknya lebih jelas lagi dan lebih konsisten dalam memberikan tugas dan wewenang kepada seluruh bawahan di tiap-tiap kantor cabang Bank Mandiri. Seperti jika ada *complain* dari pelanggan, *customer service* dapat dengan segera untuk menangani *complain* tersebut agar dapat diselesaikan dan pelanggan pun akan merasa senang karena langsung dapat ditangani. Sehingga, *customer service* tidak perlu lagi meminta saran kepada atasan tentang *complain* yang di alami oleh pelanggan.

- e. Dalam hal memberikan dukungan (*support*), seorang atasan bertanggung jawab untuk menyediakan pelatihan bagi karyawan, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membentuk rasa percaya diri karyawan.

5.2.3 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini adalah beberapa saran untuk melakukan penelitian selanjutnya :

- a. Jumlah responden dapat lebih diperbanyak untuk penelitian selanjutnya, semakin besar jumlah responden maka akan membuat penelitian berikutnya semakin relevan.
- b. Penelitian selanjutnya dapat lebih memperluas ruang lingkup penelitian, agar tidak hanya di wilayah Tangerang
- c. Dapat menambahkan jumlah pertanyaan (indikator) dari variabel *vision communication* dari jurnal-jurnal pendukung lainnya. Karena hasil koefisien determinasi variabel *vision communication* dalam penelitian ini dapat dikatakan rendah.
- d. Pada penelitian selanjutnya juga bisa meneliti pada perusahaan dalam industri yang berbeda, sehingga kemungkinan besar akan mendapatkan hasil yang berbeda.
- e. Menambah variabel penelitian yang dapat mempengaruhi *employee satisfaction*.

- f. Penelitian selanjutnya, dapat menggunakan satu skala pengukuran untuk tiap variabel.