

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, hal ini dikarenakan nilai T statistic (3.048) > nilai t-statistik (1.96) dan *original sampel* Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* sebesar 0.401. Maka H1 Diterima.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, hal ini dikarenakan nilai T statistic (3.538) > nilai t-statistik (1.96) dan *original sampel* Kepemimpinan terhadap *Employee Engagement* sebesar 0.421. Maka H2 Diterima.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis mengusulkan beberapa saran bagi pihak manajemen Bank Mandiri dan penelitian selanjutnya. Budaya Organisasi akan mempengaruhi tingginya *Employee Engagement* di Bank Mandiri, artinya untuk dapat meningkatkan *employee engagement* karyawan, Bank perlu terlebih dahulu memperbaiki atau meningkatkan Budaya Organisasi di Bank Mandiri. Dengan demikian, Manajemen Bank Mandiri dalam hal ini para manager terkait disarankan agar secara terus – menerus menciptakan atau mengadopsi cara-cara baru untuk beradaptasi dalam memenuhi perubahan kebutuhan, mendorong keberanian karyawan dalam mengambil resiko dan HR

agar membentuk suatu sistem reward yang tepat dimana adanya penghargaan terhadap setiap inovasi yang dilakukan oleh karyawan, dengan demikian diharapkan akan mampu meningkatkan perasaan bernilai dan antusias dalam diri karyawan.

Disisi lain, hasil penelitian ini juga menunjukkan semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional akan semakin tinggi pula Employee Engagement karyawan Bank Mandiri, artinya untuk dapat meningkatkan Employee Engagement karyawan maka terlebih dahulu perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan persepsi bawahan terhadap peran kepemimpinan transformasional pada diri atasan. Beberapa hal yang dapat dilakukan atasan untuk meningkatkan persepsi bawahan terhadap peran kepemimpinan transformasional dalam diri atasan adalah dengan menciptakan sikap yang positif sehingga atasan dapat menjadi *role model* bagi para bawahannya, para atasan memiliki sikap yang lebih mendahulukan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi, membangun komunikasi yang interaktif antara kedua belah pihak. Selain itu, agar memberikan training kepemimpinan kepada para atasan, sehingga atasan memiliki pemahaman yang sama dan mengerti metode penerapan kepemimpinan transformasional.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis tidak terlepas dari kekurangan dan masih terdapat keterbatasan – keterbatasan, yaitu keterbatasan waktu sehingga masih kurangnya kesempatan peneliti untuk meneliti lebih lanjut dan lebih seksama yang bersangkutan sehingga dalam menentukan indikator dalam penelitian ini hampir

sama dengan penelitian terdahulu. Serta untuk pembahasan lebih jauh terhadap impact dari Strategi Restart Culture ini bagi perusahaan sejara mendalam.

5.4 Saran Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti menyarankan bahwa : Bagi peneliti agar dapat menggunakan variabel lain yang berbeda dari penelitian ini sehingga hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang berbeda terkait faktor –faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Employee Engagement diantaranya masa kerja, status kepegawaian, kepuasa karyawan, konsep milenial, internal marketing dan faktor lainnya.

