

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang didapat setelah mengetahui hasil analisis data kuisioner yang didistribusikan kepada karyawan adalah sebagai berikut:

1. Variabel tanggung jawab, kewenangan, dan kepercayaan dalam pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu dengan nilai:
Tanggung jawab = 0,52
Kewenangan = 0,15
Kepercayaan = 0,49
2. Variabel tanggung jawab, kewenangan, dan kepercayaan dalam pemberdayaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin besar nilai pada variabel tanggung jawab, kewenangan, dan kepercayaan dalam pemberdayaan tersebut akan meningkatkan nilai kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh dari kepercayaan, kewenangan, dan tanggung jawab dalam pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai $p\text{-value} = 0,01359 < 0,05$

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi diantaranya :

- a. Manfaat Teoritis
 - Bagi peneliti selanjutnya agar dapat lebih luas menemukan persepsi dari pemberdayaan karyawan dan literatur yang baru mengenai teori pemberdayaan.
 - Bagi peneliti selanjutnya, bisa menjelaskan pemberdayaan dari perspektif manajer, karena diperlukan agar ada kesinambungan

antara karyawan dan manajer.

b. Manfaat Praktis

- Bagi karyawan, mengetahui dengan baik konsep pemberdayaan seperti apa yang diterapkan oleh manajemen perusahaan. Peka terhadap program, lingkungan perusahaan, perubahan-perubahan yang terjadi dengan perkembangan dalam dunia perbankan sehingga karyawan siap menghadapi tantangan dan persaingan.
- Bagi manajer, tidak hanya sekedar memberikan program pemberdayaan di perusahaan, namun juga melihat dampak positif yang dihasilkan dari karyawan. Perlu adanya pengawasan yang lebih mendalam dengan karyawan, karena berbagai perubahan lingkungan organisasi yang terus menerus jadi melalui pengawasan baik atasan maupun karyawan dapat mendeteksi perubahan baik karyawan maupun organisasi siap menghadapi tantangan. Serta memandang karyawan sebagai partner strategis. Perlu adanya pembahasan lebih lanjut mengenai keterlibatan dan pemberdayaan karyawan supaya batasannya lebih jelas. Evaluasi sangat dibutuhkan karena dengan evaluasi perusahaan dapat mengetahui seberapa tepat karyawan menjalankan fungsi dan tugasnya. Selain itu hasil dari evaluasi karyawan akan memberikan informasi yang penting bagi proses pengembangan karyawan.