

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat dibuat suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1 berupa rapat rutin bulanan, report setiap hari, evaluasi perbulan. Variabel komunikasi tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1. Hal ini dipengaruhi oleh lokasi kantor tim mikro lampung 1 yang berbeda, karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1 terdiri dari 7 unit yaitu kantor cabang Bandar Lampung, kantor cabang Teluk Betung, kantor cabang Teluk Betung 2, kantor cabang Pringsewu, kantor cabang Kedaton, kantor cabang Kalianda, kantor cabang Liwa. Sistem otonomi masing-masing kantor yang terkadang menyebabkan lambat dalam pengambilan keputusan terutama yang berkaitan dengan masalah-masalah yang kecil.
2. Variabel *Reward* berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1. Pemberian *Reward* berupa gaji tiap bulannya, upah, insentif berupa emas logam mulia (best marketing) dan insentif berupa umroh (best marketing) sebanyak 4x berturut-turut dalam setahun. Penghargaan interpersonal berupa pujian dari

pimpinan dan rekan kerja. Promosi yang dilaksanakan berdasarkan kinerja dan masa kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Variabel *Punishment* tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1, karena perusahaan lebih menekankan sistem pembinaan dari pada menerapkan *punishment*.
4. Secara simultan variabel Komunikasi, *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1 telah berjalan dengan baik. Hasil pengumpulan data primer bahwa komunikasi berupa rapat rutin bulanan, report setiap hari, evaluasi perbulan dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Reward berupa gaji tiap bulannya, upah, insentif berupa emas logam mulia (best marketing) dan insentif berupa umroh (best marketing) sebanyak 4x berturut-turut dalam setahun. Penghargaan interpersonal berupa pujian dari pimpinan dan rekan kerja. Promosi yang dilaksanakan berdasarkan kinerja dan masa kerja. Artinya pemberian *Reward* dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1. Pemberian *Punishment* pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan *Punishment* karyawan akan lebih bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. *Punishment* berupa potong gaji jika terlambat masuk kantor, dan Surat peringatan 2 (SP2) untuk karyawan yang

melanggar memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Penilaian kinerja berdasarkan hasil kerja dan prestasi karyawan.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut :

1. Hendaknya pihak PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1 meningkatkan kinerja karyawan agar lebih profesional. Implementasi komunikasi agar dapat berjalan, apabila petunjuk kerja disampaikan secara rinci, informasi disampaikan tepat waktu dan dengan bahasa yang mudah dimengerti, adanya komunikasi bila terjadi kesalahpahaman, mau mendengar saran dari rekan kerja, saling menghargai setiap keluhan, karyawan saling bertukar pendapat dan mau mendengarkan pendapat rekan kerja.
2. Hendaknya pihak PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1 mempertahankan pemberian *reward*, implementasi pemberian *reward* dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Pada peneliti selanjutnya, dapat menggunakan teori lain yang mendukung sehingga dapat memberikan gambaran baru khususnya mengenai komunikasi, *reward* dan *punishment* ketika melakukan penelitian serupa dimasa yang akan datang.