

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian yang ditemukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu:

1. *Ethical leadership* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* pada karyawan di bank swasta. Oleh karena itu, *employee engagement* dan *job satisfaction* memiliki peran sebagai mediasi antara kedua variabel tersebut.
2. *Ethical leadership* berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *employee enagegement* sebagai variabel mediasi pada karyawan di bank swasta. Hal tersebut terjadi karena nilai-nilai *employee engagement* melekat dan memiliki hubungan yang kuat dalam meningkatkan *employee performance* melalui peran *ethical leadership*.
3. *Ethical leadership* berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada karyawan di bank swasta. *Job satisfaction* sendiri berkaitan dengan tingkat perasaan karyawan dalam bekerja, yang mana perwujudan dari *job satisfaction* dapat menimbulkan kaitan yang erat dengan *employee performance* melalui peran *ethical leadership*.

### 5.2 Saran

Dari kesimpulan yang telah disebutkan di atas, maka terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan dari penelitian ini, yang mana diharapkan juga dapat menjadi acuan bagi penelitian lain yang berminat meneliti variabel serupa, yaitu:

1. Melihat dari sisi *ethical leadership*, maka berdasarkan hasil penelitian menyatakan *ethical leadership* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* secara langsung. Tetapi, di samping itu *ethical leadership* merupakan bentuk *leadership* yang mengutamakan standar nilai-nilai etika, yang mana hal tersebut mendukung adanya penerapan kerja berlandaskan nilai etika sehingga tidak ada salahnya jika *ethical leadership* ini diterapkan dalam lingkungan kerja, karena dapat menambah rasa integritas, keadilan, kepercayaan, serta kepedulian antar atasan dan bawahan maupun antar sesama rekan kerja.
2. Melihat dari sisi *employee engagement*, maka berdasarkan pemaparan dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa terwujudnya *employee engagement* dalam lingkungan kantor dapat memberikan dampak positif terhadap suatu organisasi, berupa motivasi kerja yang dapat mendorong

peningkatan produktivitas organisasi tersebut. Oleh karena itu, maka seorang pemimpin perlu mendorong agar *employee engagement* dalam suatu organisasi dapat terwujud.

3. Melihat dari sisi *job satisfaction*, dapat dilihat berdasarkan pemaparan dalam penelitian ini bahwa dengan adanya *job satisfaction* di lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kualitas kerja para karyawan, yang mana hal tersebut tentunya juga berpengaruh positif terhadap tingkat produktivitas suatu organisasi. Oleh karena itu, maka seorang pemimpin harus dapat mengusahakan terwujudnya *job satisfaction* dalam diri karyawan.
4. Melihat dari sisi *employee performance*, berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *employee performance* dipengaruhi oleh *employee engagement* dan *job satisfaction*. Dimana melalui hal tersebut maka seorang pemimpin perlu untuk memperhatikan para karyawannya dari segala sisi, seperti lingkungan kerja yang aman dan nyaman, hal-hal yang dapat memberikan karyawan motivasi dan semangat, dan hal-hal lainnya. Dengan begitu, maka pemimpin dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat sehingga dapat meningkatkan *employee performance* dalam suatu organisasi, karena *employee performance* sendiri merupakan suatu hal yang sangat penting bagi organisasi itu sendiri.