

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian yang sudah dilaksanakan memperoleh kesimpulan bahwasanya terdapat hubungan positif antara *organizational trust* dan keterikatan kerja. Semakin tinggi tingkat *organizational trust* yang dimiliki seorang karyawan maka semakin tinggi pula keterikatan kerja pada diri karyawan tersebut. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *organizational trust* maka semakin rendah pula keterikatan kerja.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengajukan beberapa saran untuk penelitian ini antara lain:

##### **1. Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini, yaitu karyawan tetap dari tiga BUMN yang berada di Yogyakarta, diharapkan bersedia melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan terbaik yang dimiliki, antusias saat diberikan tugas, meski tugas yang didapat merupakan tugas yang sangat berat, karyawan juga diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman baik untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerja, selanjutnya karyawan diharapkan mampu membangun komunikasi yang baik dengan rekan kerjanya. Sebab

dengan demikian, keterikatan kerja pada diri karyawan akan terbentuk dan keterikatan kerja penting demi menunjang keberlangsungan dan kejayaan pada organisasi atau perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

## 2. Perusahaan

Perusahaan, sebagai tempat bekerja karyawan terutama yang berpartisipasi sebagai subjek dalam penelitian ini diharapkan dapat mempertahankan atau meningkatkan *organizational trust* yang ada pada karyawan, misalnya dengan sikap keterbukaan dalam hal apapun dan tidak mengambil keputusan tanpa adanya diskusi yang dilakukan dengan karyawan.

Selanjutnya, perusahaan dapat memberikan beasiswa, pelayanan kesehatan khusus untuk karyawan yang akan membuat karyawan merasa perusahaan mengupayakan hal terbaik untuk dirinya, dengan demikian *organizational trust* yang ada akan selalu terjaga, hal tersebut menjadi penting sebab hasil dari penelitian ini menunjukkan meningkatkan *organizational trust* berarti perusahaan juga sudah berupaya meningkatkan keterikatan kerja karyawannya.

## 3. Penelitian Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan agar lebih memperhatikan alat ukur yang digunakan, peneliti selanjutnya mungkin dapat mencoba menggunakan alat ukur *organizational trust* yang versi panjang untuk mengungkap *organizational trust*, sebab dalam penelitian ini *organizational trust* diukur menggunakan alat ukur versi pendek.

Terakhir, penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan sampel yang lebih banyak serta lebih variatif tidak hanya terbatas pada dua perusahaan saja seperti dalam penelitian ini, peneliti selanjutnya bisa mencoba mengikutsertakan karyawan dari perusahaan swasta misalnya perusahaan manufaktur, atau BUMN dari setiap bidang usaha tidak hanya keuangan, transportasi dan telekomunikasi saja sehingga data yang terkumpul berasal dari subjek yang lebih variatif, dengan demikian data yang tidak normal seperti dalam penelitian ini sepatutnya sudah dihindarkan.