

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara keterlibatan kerja dengan keterikatan kerja. Semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja maka akan semakin tinggi tingkat keterikatan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah keterlibatan kerja karyawan maka akan semakin rendah pula keterikatan kerja individu. Selain itu, setelah diukur antara dimensi keterlibatan kerja dengan keterikatan kerja didapatkan hasil bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara lima dimensi keterlibatan kerja dengan keterikatan kerja. Dimensi tersebut yaitu hubungan komunitas, hubungan perusahaan, kesesuaian komunitas, kesesuaian perusahaan, dan pengorbanan perusahaan. Terdapat satu dimensi yaitu pengorbanan komunitas yang tidak memiliki hubungan positif yang signifikan dengan keterikatan kerja.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memiliki saran untuk pihak-pihak terkait:

1. Bagi Responden Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa presentase paling besar responden memiliki keterikatan kerja pada kategori tinggi dan keterlibatan kerja pada kategori sangat tinggi. Kategori tersebut dapat dikatakan baik, diharapkan karyawan tetap mempertahankan hal tersebut agar baik karyawan dan perusahaan terus mendapatkan keuntungan.

2. Bagi PT. Z

Bagi PT. Z diharapkan mempertahankan suasana yang nyaman dan program kerja yang membuat karyawannya mampu memunculkan sikap terikat pada pekerjaannya saat ini. Salah satu saran yang dapat peneliti usulkan berdasarkan analisis yang dilakukan oleh Holtom, Mitchell dan Lee (2006) yaitu lebih banyak dilakukannya kegiatan yang menjadikan karyawan turut andil misalnya kegiatan makan bersama atau rekreasi bersama. Hal kecil seperti pemberian *feedback* dari manajer kepada karyawan juga akan meningkatkan keterlibatan kerja karyawan yang nantinya juga meningkatkan keterikatan kerjanya.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini telah membuktikan bahwa keterlibatan kerja mempengaruhi keterikatan kerja. Peneliti yang ingin meneliti dengan judul yang sama diharapkan untuk mengubah pertanyaan tipe isian singkat di dalam angket menjadi tipe pilihan agar lebih mudah dipahami dan dianalisis. Penelitian selanjutnya diharapkan juga untuk mencari responden tidak hanya pada satu perusahaan saja melainkan pada beberapa perusahaan agar data yang dihasilkan memiliki peluang normal. Penelitian selanjutnya diharapkan juga meneliti mengenai asumsi adanya *social desirability* pada kuesioner keterlibatan kerja dan keterikatan kerja.

Bagi peneliti yang ingin menggunakan alat ukur serupa pada saat analisis data uji coba disarankan untuk melakukan uji validitas konten. Pada korelasi untuk data skripsi pasca uji coba menggunakan model persamaan regresi logistik. Alasan digunakan model persamaan tersebut karena data yang ada pada skala keterlibatan milik Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski dan Erez (2001) bervariasi. Tidak hanya data ordinal tetapi juga ada data nominal dan rasio. Hal tersebut dilakukan agar data dapat di rata-rata.