

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh melalui kuisisioner yang disebarkan pada pegawai SD Negeri Jatimakmur V Kota Bekasi maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan autentik terhadap keterikatan kerja
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan manajemen talenta terhadap keterikatan kerja.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan autentik terhadap kepuasan kerja.
5. Tidak terdapat pengaruh manajemen talenta terhadap kepuasan kerja.
6. Tidak terdapat pengaruh mediasi antara kepemimpinan autentik terhadap kepuasan kerja.

5.2 Kontribusi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan beberapa kontribusi baik secara empiris maupun secara praktis yaitu :

5.2.1 Kontribusi Empiris

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap perkembangan literatur yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti, yaitu

kepemimpinan autentik, manajemen talenta, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja. Penelitian ini menggaris bawahi bahwa kepemimpinan autentik mampu memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja, meskipun tidak terbukti memediasi melalui keterikatan kerja. Selain itu, penelitian ini mengkonfirmasi penelitian sebelumnya bahwa manajemen talenta adalah sebuah hal yang penting yang harus diperhatikan karena terbukti berpengaruh terhadap keterikatan kerja dan keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Meskipun beberapa hipotesis penelitian ini tidak didukung secara empiris, namun hal tersebut bisa dipahami melalui berbagai penjelasan di atas.

5.2.2 Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang bisa dijadikan pertimbangan kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja. Melalui penelitian ini, dapat dibuktikan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja bisa dilakukan dengan menyediakan kepemimpinan autentik dan keterikatan kerja. Kedua aspek tersebut perlu ditingkatkan dan dikelola dengan baik untuk meningkatkan Kepuasan kerja. Sedangkan untuk meningkatkan keterikatan kerja diperlukan manajemen talenta.

5.3 Kendala

Penelitian ini berusaha secara optimal untuk memberikan rancangan penelitian yang baik. Akan tetapi, penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan yang perlu diperhatikan dan diperbaiki dimasa mendatang untuk meningkatkan hasilnya. Adapun beberapa keterbatasan dan saran bagi penelitian selanjutnya

adalah proses penelitian ini dilakukan di instansi sekolah lain supaya bisa memvalidasi lebih luas lagi variable-variabel yang di teliti.. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu menangkap fenomena ini secara longitudinal sehingga bisa mengetahui lebih jelas pengaruh pengaruh kepemimpinan, manajemen talenta maupun keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepemimpinan autentik maupun manajemen talenta terhadap keterikatan kerja.

5.4 Saran

Penelitian ini hanya meneliti dari variabel pengaruh kepemimpinan autentik, manajemen talenta, kepuasan kerja dan keterikatan kerja. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh terhadap kepuasan kerja, manajemen talenta berpengaruh terhadap keterikatan kerja dan keterikatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga hanya dilakukan pada satu organisasi. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa melakukan penelitian pada berbagai bentuk organisasi untuk memperkaya hasil penelitian. Kemudian Dari hasil tersebut penulis menyarankan:

- a. SD Negeri Jatimakmur V Kota Bekasi beserta instansi terkait harus konsisten menerapkan kepemimpinan autentik, karena pegawai merasa puas dalam bekerja ketika pimpinanya autentik.
- b. SD Negeri Jatimakmur V Kota Bekasi harus lebih serius dalam merencanakan manajemen talenta, karena manajemen talenta terbukti membuat pegawai merasakan keterikatan kerja. Kemudian keterikatan kerja

juga membuktikan bahwa semakin pegawai merasakan keterikatan kerja, kepuasan kerja pegawai semakin berpengaruh.

- c. Bagi penelitian selanjutnya, perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh kepemimpinan autentik dan manajemen talenta terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh keterikatan kerja.
- d. Selain dari variabel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini, dirasa masih banyak variabel lain yang memungkinkan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Sehingga pada penelitian selanjutnya peneliti menyarankan untuk mencari variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, baik mempengaruhi secara langsung ataupun mempengaruhi secara tidak langsung (mediasi/moderasi/intervening).

