

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasional dengan keterikatan karyawan. Persepsi dukungan organisasional memiliki hubungan yang positif dengan keterikatan karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi persepsi dukungan organisasional pada karyawan PT. BPR Nusamba Wlingi Blitar maka akan diikuti oleh keterikatan karyawan yang tinggi pula.

B. Saran

Saran yang dapat peneliti ajukan berdasarkan temuan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasional dengan keterikatan karyawan di PT. BPR Nusamba Wlingi-Blitar diharapkan perusahaan lebih lagi memperhatikan dan meningkatkan lagi dukungan terhadap karyawan, memenuhi keperluan yang dibutuhkan. Meskipun keterikatan karyawan cukup tinggi diharapkan pula bagi perusahaan untuk tetap memperhatikan hal tersebut dan dapat meningkatkan keterikatan karyawan pada perusahaan.

Demikian juga untuk persepsi terhadap dukungan organisasional karyawan terhadap perusahaan diharapkan dapat lebih ditingkatkan lagi. Dengan adanya dukungan yang positif dari perusahaan tentunya akan mendapat respon yang positif pula dari karyawan. Adanya dukungan ini membuat karyawan akan semakin merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga karyawan akan merasa menjadi bagian dari perusahaan dan bukan alat perusahaan dalam mencapai tujuan. Ketika harapan dalam pekerjaannya terpenuhi maka karyawan akan merasa lebih mencintai pekerjaannya sehingga dapat juga meningkatkan tingkat *engagement* (keterikatan) karyawan. Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya akan mau terlibat secara penuh dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian selanjutnya, hendaknya menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan keterikatan karyawan dan juga diharapkan dapat ditemukan variabel yang memiliki hubungan yang kuat dengan keterikatan karyawan, karena dengan semakin baik keterikatan dari karyawan dengan perusahaan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan. Adanya perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dijadikan pedoman oleh peneliti selanjutnya untuk kembali memperkuat salah satu hasil penelitian, sehingga dapat memperkaya hasil penelitian dan ilmu pengetahuan.