

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah diteliti, didapatkan kesimpulan yang menjawab dari permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung.
2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung.

5.2 Implikasi Penelitian

Melalui kesimpulan hasil uji hipotesis, peneliti mengajukan beberapa implikasi yang sekiranya bermanfaat antara lain :

1. Bagi pimpinan atau supervisor PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung disarankan untuk dapat menerapkan dukungan organisasional dengan sangat baik dengan memperhatikan keluhan atau mendengarkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan, agar tujuan organisasi dan perusahaan dapat tercapai. Dukungan organisasional dapat diterapkan dengan cara memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan sehingga hal tersebut dapat memicu karyawan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasional, di mana hal tersebut menunjukkan keterikatan antara

karyawan dan atasan. Dukungan organisasional juga dapat diterapkan dengan fokus pada kesejahteraan karyawan dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan sehingga karyawan tetap produktif dan berkeinginan untuk tetap bekerja dalam perusahaan tersebut, dalam hal ini terlihat bahwa semakin meningkatnya keterikatan karyawan dalam perusahaan.

2. Bagi pimpinan atau supervisor PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung disarankan untuk dapat menerapkan kualitas kehidupan kerja dengan sangat baik dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan dan membantu karyawan dalam mengembangkan kepercayaan diri pada karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dalam hal ini adaptasi antara karyawan dan atasan dapat lebih baik, sehingga meningkatnya kualitas kehidupan kerja yang terjadi dalam perusahaan tersebut.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses uji hipotesis yang ditemukan, ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya :

1. Penelitian ini hanya dibatasi dengan pengaruh dukungan organisasional dan kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung.
2. Dari segi waktu dan biaya, ruang lingkup penelitian ini hanya dibatasi pada karyawan di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung.

5.4 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu sebagai bentuk adanya keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian. Oleh karena itu adapun saran yang peneliti berikan sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel lainnya karena masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan. Saran tersebut penting untuk mendorong meningkatkan ketepatan hasil penelitian yang diperoleh peneliti selanjutnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat mengambil objek penelitian yang lain agar kajian tentang dukungan organisasional dan kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan dapat dipahami secara mendalam.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode pengambilan sampel yang berbeda dengan yang telah digunakan dalam penelitian ini karena saran tersebut sangat penting untuk mendorong meningkatkan ketepatan dan akurasi hasil penelitian yang akan diperoleh peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, S. (2012). Job Satisfaction as an Antecedent to Employee Engagement. *SIES Journal of Management*, 8((2)), 27–36.
- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research, and practice* (C. Cooper (ed.)). Cheltenham: Edward Elga.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi lima*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi lima belas*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Avianto, B. D. (2019). Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap keterikatan Karyawan Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 140–164.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York, NY: Psychology Press.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359–1378. <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Butt, R. S., Altaf, S., Chohan, I. M., & Ashraf, S. F. (2019). Analyzing the role of quality of work life and happiness at work on employees job satisfaction with the moderation of job stress, empirical research of jiangsu university. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 1905–1915.
- Cascio, W. F. (2013). *Managing Human Resources: Productivity, quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill.
- Casimir, G., Ngee Keith Ng, Y., Yuan Wang, K., & Ooi, G. (2014). The relationships amongst leader-member exchange, perceived organizational support, affective commitment, and in-role performance: A social-exchange perspective. *Leadership and Organization Development Journal*, 35(5), 366–385. <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2012-0054>
- Cepi, T. (2015). *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating

- effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180–190. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.04.011>
- Consulting, G. (2013). State of the Global Workplace. In *Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide*. papers2://publication/uuid/4F576D34-017E-4BC6-8B6E-E3760C5FCD5E
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Ellitan, L., & Anatan, L. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Gaurav, K. (2012). *Quality of work life (qwl) and employee satisfaction*. Grin Verlag.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair et al. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective, 7th Edition*. Prentice Hall International.
- Hakim, R., & Bross, N. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 3(01), 51–64. <https://doi.org/10.31326/jks.v3i01.169>
- Herachwati, N., Sulistiawan, J., Alfrdaus, Z., & Mario Gonzales, B. N. (2018). The effects of perceived organizational support and social comparison on work attitudes. *Problems and Perspectives in Management*, 16(1), 12–21. [https://doi.org/10.21511/ppm.16\(1\).2018.02](https://doi.org/10.21511/ppm.16(1).2018.02)
- Hetty Ismainar. (2015). *Manajemen Unit Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kumar, P., & Pati, S. P. (2015). Employee Engagement : Role of Self-efficacy , Organizational Support & Supervisor Support. *Indian Journal of Industrial Relations*, 46(1), 126–137.
- Kurniasari, R., & Izzati, U. A. (2013). Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Employee Engagement Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. *Character*, 02(1), 1–7.
- Macey, W. H. dkk. (2009). *Employee engagement: Tools for analysis, practice, and comprtitive advantage*. Valtera Corporation.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89–96.

<https://doi.org/10.34218/IJM.11.4.2020.013>

- Martini, T., & Astuti, W. V. Y. (2018). Analisis Strategi Pengelolaan Kualitas Kehidupan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UD. ZIDAN COLLECTION TAYU-PATI. *BISNIS : Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 5(1), 191. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v5i1.2952>
- Nabila, H. A., & Ratnawati, I. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Dan Perilaku Kerja Proaktif Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 9(4), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Natalia, J. E. R. (2017). Analisa pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dan Turnover Intention di Hotel D'Season Surabaya. *jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5 (2), 93–105.
- Nopriani, A., Suwarni, S., & Nengsih, M. K. (2021). The Influence of Work Life Quality and Organizational Culture on Employee Engagement in PT. Wahyu Septyan Bengkulu. *Journal of Indonesian ...*, 252–259. <https://www.penerbitadm.com/index.php/JIM/article/view/165>
- Permana, D. A., Hamid, D., & Iqbal, M. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–10. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1059/1242>
- Pertiwi, L. D., Istiqomah, E., Zwagery, V., Psikologi, P. S., Kedokteran, F., Mangkurat, U. L., Ahmad, J., & Km, Y. (2019). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt Pelindo Iii (Persero) Cabang Banjarmasin. *Jurnal Kognisia*, 2(1), 94–98.
- Qomariah, L. (2016). *Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap employee engagement di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember*. 1–11. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/INSIGH/article/view/278/186>
- Rachman, L. A. D. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2). <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.14>
- Rianti, R. F., & Widjana, A. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Robbins, S. P. & J. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusdin. (2015). Faktor Kualitas Kehidupan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan. *Business Management Journal*, 11(2), 82–119.

<https://doi.org/10.30813/bmj.v1i1i2.627>

- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1–21. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1757>
- Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tindige, P. F. (2018). Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Wahana Nismo Manado. *Jurnal EMBA*, 6(2), 620–628.
- Tkalac Verčič, A., & Pološki Vokić, N. (2017). Engaging employees through internal communication. *Public Relations Review*, 43(5), 885–893. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2017.04.005>
- Umami, H. S., & Suwarsi, S. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih di Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 1086–1090.
- Yoon, J., & Lim, J. C. (1999). Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees. *Human Relations*, 52(7), 923–945. <https://doi.org/10.1177/001872679905200704>
- Zin, R. M. (2004). Perception of Professional Engineers toward Quality of Worklife and Organizational Commitment: A Case Study. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 6(3), 323. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.5553>