

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat diajukan beberapa kesimpulan yang merupakan jawaban dari sejumlah permasalahan yang diajukan yaitu:

1. Kepemimpinan Transformasional terbukti berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja pada karyawan PT.PLN UP3 Padang.
2. Persepsi Dukungan Organisasional tidak terbukti berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja pada karyawan PT.PLN UP3 Padang.

5.2 Implikasi

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yang telah dijelaskan maka dapat diajukan beberapa implikasi penting yang bermanfaat seperti:

1. PT.PLN UP3 Padang disarankan untuk dapat meningkatkan perilaku keterikatan kerja para karyawannya dengan cara mengetahui variabel mana yang paling sensitif untuk meningkatkan perilaku ekstra peran tersebut, seperti Kepemimpinan Transformasional, dengan adanya perilaku keterikatan kerja pada karyawan maka tantangan untuk meminimalkan waktu keluhan dari pelanggan dapat diatasi.
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel Kepemimpinan Transformasional terbukti berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja PT PLN UP3 Padang untuk itu dapertemen terkait lebih memperhatikan variabelini demi terciptanya keterikatan kerja tiap-tiap karyawan sehingga bisa menekan

waktu dalam menyelesaikan keluhan dari pelanggan PT PLN UP3 Padang tersebut.

3. Berdasarkan hasil penelitian, variabel persepsi dukungan organisasional tidak terbukti berpengaruh terhadap keterikatan kerja pada pegawai, namun tetap dibutuhkan oleh karyawan PT PLN UP3 Padang agar loyalitas terhadap perusahaan tetap tinggi dan tetap berguna bagi kelangsungan perusahaan pada umumnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menyadari masih memiliki sejumlah kekurangan dan kelemahan. Beberapa kelemahan yang peneliti rasakan antara lain:

1. Pada proses pengumpulan data terkendala karena adanya *Covid-19*. dimana peneliti mendapatkan keterbatasan akses masuk ke PT. PLN UP3 Padang. Selain itu peneliti juga kesulitan terhadap waktu, dimana PT. PLN UP3 Padang memberlakukan *work from home* kepada sebagian karyawannya, sehingga peneliti harus menunggu hingga 14 hari kerja.
2. Responden dalam penelitian ini hanya fokus pada divisi operasional lapangan, padahal masih terdapat divisi lain seperti; analis SDM & ADM, kinerja & manajerial, keuangan & akt, transaksi, pelaksana dan logistik yang bisa memperkaya penelitian untuk mengeneralisasi hasil penelitian, namun karena keterbatasan waktu dan kondisi maka penelitian ini hanya berfokus pada divisi operasional lapangan.
3. Pada variabel Persepsi Dukungan Organisasional pada penelitian ini menunjukkan hasil yang negative dan sumber penguat untuk penelitian ini minim dan sulit Persepsi Dukungan Organisasional agar dapat

diperhatikan dalam hasil pengujian validitas dan reliabilitas sehingga dapat sepenuhnya mengukur apa yang seharusnya diukur.

5.4 Saran

Sesuai dengan keterbatasan yang dimiliki dalam penelitian ini, maka perlu diajukan beberapa saran demi perbaikan untuk penelitian mendatang, saran itu diantaranya:

1. Pada penelitian dimasa yang akan datang, disarankan instansi memberikan ruang untuk penelitian khususnya penyebaran kuesioner melalui aplikasi seperti *google form* dan lainnya sehingga walaupun dalam kondisi pandemi karyawan masih dapat berpartisipasi untuk penelitian dengan catatan tetap memperhatikan integritas dalam pengisian agar objek penelitian sesuai sasaran.
2. Pada penelitian dimasa yang akan datang, disarankan seluruh divisi dijadikan objek penelitian sehingga objek penelitian tergeneralisasi dan tidak hanya berfokus pada satu divisi saja.
3. Dimasa mendatang diharapkan lebih memperhatikan instrumen penelitian khususnya variabel Persepsi Dukungan Organisasional agar menggunakan referensi instrumen seperti jurnal yang lebih terpercaya, sehingga hasil penelitian lebih akurat dan handal.