

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sesuai dengan uraian analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat diajukan kesimpulan penting yang merupakan jawaban dari permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja karyawan PDAM Kabupaten Padang Pariaman.
2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja karyawan PDAM Kabupaten Padang Pariaman.
3. Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan PDAM Kabupaten Padang Pariaman,

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan uraian kesimpulan yang telah dijelaskan maka dapat diajukan beberapa implikasi penting yang dapat bermanfaat bagi:

1. Pimpinan instansi diharapkan terus berusaha meningkatkan keterikatan kerja yang dimiliki karyawan. Upaya tersebut dilakukan dengan terus mengoptimalkan peran atasan sebagai individu yang menginspirasi atau memotivasi bawahannya. Selain itu pimpinan juga berfungsi sebagai mentor dan tauladan bagi bawahan. Dengan semakin baiknya kerja sama antara karyawan dengan atasan akan mendorong meningkatnya keterikatan karyawan pada beban kerja atau tanggung jawab masing-masing yang dimiliki karyawan.

2. Pimpinan instansi harus berupaya mendorong meningkatnya kualitas kehidupan kerja karyawan, dengan memberikan dukungan kepada seluruh karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan, memberikan reward yang sesuai dengan besarnya tanggung jawab. Dengan meningkatnya kualitas kehidupan kerja yang dimiliki karyawan akan mendorong meningkatnya keterikatan kerja yang mereka miliki.

5.3 Keterbatasan dan Saran

Peneliti menyadari bahwa hasil yang diperoleh dalam penelitian ini masih memiliki sejumlah kelemahan yang disebabkan adanya keterbatasan yang peneliti miliki. Keterbatasan tersebut meliputi:

1. Proses penyebaran kuesioner sebagian besar dilaksanakan melalui google form akibat pandemic Covid 19 sehingga mempengaruhi hasil penelitian. Oleh sebab itu bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan langsung melakukan observasi lapangan dengan menerapkan protokol kesehatan untuk mendapatkan informasi secara langsung dari karyawan sehingga hasil yang diperoleh menjadi lebih baik.
2. Terdapatnya sejumlah variabel yang juga mempengaruhi keterikatan kerja akan tetapi belum digunakan dalam penelitian ini seperti burnout, role of ambiguity, work overload dan sebagainya. oleh sebab itu bagi peneliti dimasa mendatang harus mencoba menambahkan satu atau lebih variabel baru sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat menjadi lebih baik.