

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepercayaan pada pemimpin terhadap keterikatan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi, dengan 53 orang responden merupakan seluruh kuesioner yang peneliti sebarakan pada karyawan PT. Bukit Sawit Semesta (BSS) di Nagari Manggopoh Kabupaten Agam yang menunjukkan bahwa :

1. Kepercayaan pada pemimpin berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. Bukit Sawit Semesta (BSS) Nagari Manggopoh Kabupaten Agam.
2. Kepercayaan pada pemimpin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bukit Sawit Semesta (BSS) Nagari Manggopoh Kabupaten Agam.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. Bukit Sawit Semesta (BSS) Nagari Manggopoh Kabupaten Agam.
4. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepercayaan pada pemimpin terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. Bukit Sawit Semesta (BSS) Nagari Manggopoh Kabupaten Agam.

## **5.2 Implikasi Penelitian**

Temuan dalam penelitian ini mempunyai beberapa implikasi penting, baik itu bagi pembaca sebagai informasi atau pihak perusahaan dalam upaya pentingnya keterikatan kerja pada karyawan.

Untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan bagi PT. Bukit Sawit Semesta (BSS) cara yang dilakukan adalah dengan meningkatkan dedikasi karyawan yang secara langsung terikat secara emosional. Keterikatan kerja karyawan pada perusahaan dapat dipengaruhi oleh kepercayaan pada kepemimpinan dan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat pada variabel keterikatan kerja dengan tingkat respon penelitian yang masih tergolong rendah, maka pihak perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar karyawan lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja, kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan pada pemimpin, dimana karyawan yang memiliki kepercayaan pada pemimpin yang rendah akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga secara langsung keterikatan kerja karyawan menurun. Solusi yang dapat diberikan adalah bahwa kepercayaan dalam sebuah perusahaan itu penting, dan tingkat kepuasan kerja juga akan memotivasi dan semangat kerja karyawan yang secara emosional akan membuat karyawan secara emosional akan terikat terhadap pekerjaannya.

## **5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian**

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian, ada beberapa faktor keterbatasan dan saran yang diperhatikan bagi peneliti-

peneliti yang akan datang dalam menyempurnakan penelitiannya. Beberapa keterbatasan dan saran dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Jumlah responden dalam penelitian ini hanya 53 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Dalam penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya.
2. Objek penelitian ini hanya difokuskan pada PT. Bukit Sawit Semesta (BSS) di Nagari Manggopoh Kabupaten Agam. Dalam penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lebih luas lagi seperti melakukan penelitian pabrik kelapa sawit Sumatera Barat.
3. Variabel yang digunakan untuk penelitian ini sangat sedikit, yaitu hanya tiga variabel, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan keterikatan kerja untuk dapat membandingkan hasil penelitian, misalnya variabel intensi keluar kerja, komitmen kerja, kesesuaian peran kerja dan factor yang mempengaruhi variabel keterikatan kerja.
4. Penelitian ini hanya mengumpulkan data dengan berdasarkan survey awal. Dalam penelitian selanjutnya peneliti bisa menambahkan metode pengumpulan data seperti melakukan wawancara singkat, wawancara ini dilakukan dengan tujuan agar hasil yang diperoleh langsung berdasarkan jawaban responden dan responden dapat menjelaskan setiap permasalahan dalam penelitian dengan jelas.

5. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan alat uji dalam pengolahan data selain SEM-PLS, contoh nya seperti SPSS, atau dengan STATA.