BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai : "**Analisis Pengaruh *Trust* Dan *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Engagement*. Telaah Pada: Karyawan PT XYZ"** maka peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut:

5.1.1 Kesimpulan Profile Responden

Berdasarkan hasil dari profil responden yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada tahap main-test, mayoritas pada penelitian ini adalah:

1. Karyawan mayoritas berjenis kelamin perempuan berjumlah 42 orang.
2. Karyawan mayoritas berusia 20 tahun- 30 tahun berjumlah 45 orang.
3. Karyawan mayoritas memiliki background pendidikan terakhir S1 berjumlah 36 orang.
4. Karyawan mayoritas berdomisili Tangerang, yaitu: berjumlah 37 orang.
5. Karyawan mayoritas memiliki masa waktu kerja selama 1 tahun- 5 tahun pada perusahaan berjumlah 44 orang.
6. Karyawan mayoritas memiliki posisi jabatan responden sebagai

Junior Staff Karyawan yang berjumlah 29 orang

7. Karyawan bekerja pada divisi admin operation dan akuntansi, yaitu sebanyak 15 orang.

5.1.2 Kesimpulan Hasil Hipotheis Penelitian

Berdasarkan hasil dari hipotesis penelitian, peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. **H1: *Trust* memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement***

   memiliki nilai t hitung pada H1 sebesar 2,030 yang berarti nilai t hitung berada jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,006. Pada nilai tingkat signifikansi untuk H1 berada pada angka 0,047 yang berarti nilai signifikansi yang di punyai berada di bawah 0,05. Berdasarkan seluruh nilai yang dihasilkan pada uji statistik t yang dihasilkan, dapat ditarik kesimpulan oleh peneliti bahwa nilai H0 ditolak dan Nilai H1 dapat terima, dimana variabel *trust* memiliki pengaruh terhadap variabel *employee engagement.*

2. **H2: Job Satisfaction memiliki pengaruh positif terhadap employee engagement**

   memiliki nilai t hitung pada H2 sebesar 5,755 yang berarti nilai t hitung berada jauh lebih besar dibandingkan dengan

nilai t tabel sebesar 2,006. Pada nilai tingkat signifikansi untuk H2 berada pada angka 0,00 yang berarti nilai signifikansi yang di punyai berada di bawah 0,05. Berdasarkan seluruh nilai yang dihasilkan pada uji statistik t yang dihasilkan, dapat ditarik kesimpulan oleh peneliti bahwa nilai H0 ditolak dan Nilai H2 dapat terima, dimana variabel *job satisfaction* memiliki pengaruh terhadap variabel *employee engagement.*

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

Berikut terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk perusahaan berdasarkan hasil penelitian, yaitu:

1. variabel *trust* memiliki nilai total mean yang dihasilkan sebesar 3,99 yang berada pada kategori baik dengan mayoritas responden menjawab setuju dari lima indikator dalam variabel *trust.* Hal ini menunjukkan *trust* penting bagi karyawan dan PT XYZ. Akan tetapi, pada tabel 4.3 menunjukkan pada X1.3 memiliki mean paling kecil sebesar 3,87. Maka perusahaan mengharapkan, karyawan memiliki kepercayaan

terhadap kemampuan dan keterampilan pemimpin yang dapat menyelesaikan permasalahan secara efektif dan efisien dalam lingkungan organisasi tempatnya bekerja. Peningkatan trust pada organisasi sangat perlu untuk dilakukan oleh masing-masing bagian dari anggota organisasi. Kepercayaan diartikan sebagai suatu hal yang berhubungan dengan harapan positif seseorang bahwa orang laintidak akan bertindak sebaliknya yang tidak sesuai keyakinannya. (Stephen P Robins, 2019). Menurut (Stephen P Robins, 2019) terdapat pembagian kategori trust yang dijelaskan sebagai berikut: *Integrity* (kemampuan dimiliki oleh seseorang dalam berperilaku, bertindak, berpikir, berkata dalam organisasi yang sesuai dengan aturan organisasi), *Competence* (kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam organisasi sehingga dirinya dapat membuat orang lingkungan sekitar percaya dengan tindakan dan keputusan yang dilakukan), *Consistency* (kepercayaan dan keyakinan tetap terdapat dalam diri seseorang sehingga membuat dirinya dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi sesuai dengan batasan waktu penyelesaian), *Loyalty* (keinginan dalam diri seseorang untuk melindungi

orang lain dan menyelesaikan permasalahan yang ada pada organisasi), *Openness* (suatu tindakan upaya berperilaku sesuai dengan kebenaran yang membuat terjadinya perasaan saling mempercayai antara dua pihak dalam organisasi). selain itu, trust memiliki manfaat menurut teori dari (Healey, 2018) dalam organisasi bagi karyawan maupun pimpinan organisasi dan juga masyarakat sebagai bagian dari konsumen perusahaan PT XYZ, sehingga manfaat yang diberikan adalah Meningkatnya transfer kreativitas dan pengetahuan, Meningkatnya kolaborasi internal yang menurunkan hambatan departemental, Meningkatnya kemampuan merekrut dan menguasai beberapa generasi bakat, Meningkatkan kapasitas orang menggerakkan generasi yang lalu dan masalah keberagaman untuk menciptakan hubungan produktif dan komunikatif, Meningkatkan kompetensi pekerja untuk memperbaiki pelayanan, menerima perubahan, dan mengelola konflik, Meningkatnya kemitraan dengan penjual untuk menciptakan solusi yang *cost effective outsourcing. Cost effective outsourcing* merupakan suatu biaya yang dikeluarkan secara efektif dalam upaya penyediaan fasilitas bagi karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan dalam bekerja

pada organisasi (Busro, 2018). Saran yang diberikan perusahaan dengan menerapkan teori kepercayaan dalam organisasi dan mengenal lebih jauh manfaat melakukan peningkatan kepercayaan karyawan terhadap keterlibatan kerja karyawan pada organisasi dimasa pandemi ini.

2. variabel *job satisfaction*, memiliki nilai total mean yang dihasilkan sebesar 3,87 berada pada kategori baik dengan mayoritas responden menjawab setuju dari lima indikator dalam variabel *job satisfaction.* Hal ini menunjukkan *job satisfaction* penting bagi karyawan dan PT XYZ. Akan tetapi, pada tabel 4.4 menunjukkan pada X2.1 memiliki mean paling kecil sebesar 3,71. Maka perusahaan mengharapkan, karyawan memiliki kepuasan kerja terhadap jumlah upah yang terima karyawan dan jumlah tugas yang dikerjakan pada organisasi. kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari suatu evaluasi atas hasil yang dimemperoleh dengan hasil yang diharapkan (Herzberg; (Busro, 2018)). saran yang diberikan kepada karyawan pada PT XYZ untuk tetap bekerja dengan focus dan tetap mempertahankan

kinerja kerja yang dimiliki agar pencapaian yang dimemperoleh sesuai dengan harapan yang sesuai karyawan yang bekerja pada kondisi pandemi ini. Bagi organisasi sudah seharusnya organisasi memberikan keringanan dan melakukan pemberlakuan keringanan dan toleransi kepada karyawan yang memang memiliki tempat tinggal yang jauh dari perusahaan. Selain itu, perusahaan juga dapat mempertimbangkan dari kinerja kerja yang menguntungkan bagi organisasi dari masing-masing karyawan dengan organisasi pun turut memberikan keuntungan, keringanan aturan dan kebijakan kerja, dan sedikit bantuan bagi karyawan yang memiliki dorongan motivasi kinerja kerja karyawan dimana karyawan tersebut selalu memiliki performa kerja yang menguntungkan perusahaan dan evaluasi yang membangun dari setiap hasil pekerjaan yang dilakukan olehkaryawan sehingga hal tersebut mempengaruhi kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja pada organisasi.

3. variabel *employee engagement*, memiliki nilai total mean yang memiliki hasil sebesar 3,87 berada pada kategori baik dengan mayoritas

responden menjawab setuju dari lima indikator dalam variabel *employee engagement.* Hal ini menunjukkan *employee engagement* penting bagi karyawan dan PT XYZ. Akan tetapi, pada tabel 4.5 menunjukkan pada Y.1 memiliki mean paling kecil sebesar 3,70. Maka perusahaan mengharapkan, karyawan memiliki keterlibatan kerja terhadap organisasi dimana organisasi memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi yang dapat membuat karyawan memenuhi karyawan berada dalam persyaratan untuk mendapatkan kenaikan jabatan yang lebih tinggi. Saran yang diberikan sudah seharusnya perusahaan memberikan berbagai bentuk pelatihan dan pembekalan bagi seluruh karyawan meski karyawan bekerja tidak sesuai dengan background pendidikan dan pengalaman kerjanya sekalipun pada organisasi. perusahaan dapat memberikan kebijakan fleksibilitas kerja bagi karyawan yang memiliki performa kerja diatas target pencapaian organisasi.

5.2.1 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dimemperoleh, maka peneliti dapat memberikan saran bagi penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Hasil penelitian yang dilakukan dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dan bisa digunakan untuk meneliti dengan menggunakan objek penelitian lain, bertujuan untuk memperbaiki permasalahan yang ada dalam perusahaan berkaitan pada variabel *employee engagement*, *trust*, dan *job satisfaction.*
2. Peneliti menyarankan hasil penelitian dapat dilakukan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti objek penelitian lain yang berbeda, seperti: Manufaktur, Perbankan, Perhotelan, Pariwisata, Kesehatan.
3. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya menggunakan karakteristik sampel yang lain seperti pada sampel penelitian ini digunakan untuk karyawan kontrak dan karyawan tetap. Hal tersebut dapat digunakan untuk seluruh jenis karyawan perusahaan yaitu karyawan dari kantor pusat maupun karyawan dari outlet maupun counter dari perusahaan retail ini.
4. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk fokus kepada figur variabel *trust* dan juga job

satisfaction karena kedua variabel tersebut sangat berpengaruh pada variabel employee engagement karyawan di perusahaan.

5. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperluas area penelitian bertujuan untuk memmemperoleh sampel dengan jumlah yang lebih besar dari penelitian ini agar penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih baik dan memmemperoleh informasi baru.
6. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya diharapkandapat menambah variabel lain agar mengetahui kemungkinan terjadi faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *employee engagement* seperti keterampilan, motivasi, kinerja, dan prestasi.
7. Peneliti menyarankan pada peneliti selanjutnya dapat lebih menggunakan topik pembahasan yang jauh lebih update lagi dan sesuai dengan jurnal utama dan topik pembahasan permasalahan yang akan disajikan dalam laporan penelitian ilmiah dan menggunakan data perusahaan yang sesuai dengan topik pembahasan permasalahan penelitian.