

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Persepsi tidak pernah lepas dari anggapan individu terhadap informasi yang diperoleh dari penginderaan yang diproses melalui kognitif sehingga menjadi informasi yang berarti dan bermakna. Sama halnya dengan persepsi karyawan tidak pernah terlepas dari perusahaan. Persepsi individu satu dengan yang lainnya pasti berbeda karena yang dilihat dan diterima individu satu dengan yang lainnya juga berbeda. Begitu juga dengan persepsi dukungan organisasi dalam perusahaan antara karyawan satu dengan yang lain pasti berbeda tergantung dari apa yang diperoleh dan diterima oleh karyawan. Ketika organisasi dapat berlaku adil, memberikan perhatian, kesejahteraan, penghargaan dan kondisi kerja yang mendukung, maka karyawan memiliki kewajiban dalam melakukan peran kerja melebihi dari yang diharapkan oleh perusahaan.

Karyawan yang memiliki pandangan bahwa organisasi tidak mampu memberikan serta memenuhi yang dibutuhkan karyawan maka akan memunculkan perilaku yaitu karyawan malas dalam bekerja, melakukan pengkaburan tanggung jawab, tidak memiliki inisiatif dalam bekerja hanya mengandalkan pemikiran dari perusahaan. Bila hal ini terus terjadi maka karyawan tidak dapat melakukan peran kerjanya secara efektif dan efisien sehingga mampu merugikan pihak perusahaan. Berdasarkan pernyataan tersebut

betapa pentingnya persepsi dukungan organisasi positif dalam membentuk keterikatan dalam diri karyawan.

Hal ini sesuai dengan hipotesis peneliti bahwa ada hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan PT X Yogyakarta. Karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang positif, maka semakin tinggi keterikatan karyawan PT X Yogyakarta, sebaliknya semakin negatif persepsi dukungan organisasi maka akan semakin rendah keterikatan karyawan PT X Yogyakarta. Hal ini berarti bahwa hipotesis sebelumnya yang menyatakan ada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan dapat diterima. Hasil dari penelitian juga diketahui bahwa memberikan sumbangan efektif persepsi dukungan organisasi sebesar 0,197 atau 19,7%. Hal ini dapat disimpulkan variabel persepsi dukungan organisasi memberikan sumbangan sebanyak 19,7% terhadap variabel keterikatan karyawan sedangkan 80,3% lainnya disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa saran yang dikemukakan oleh peneliti, saran-saran tersebut yaitu:

1. Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki persepsi dukungan organisasi yang positif dan keterikatan kerja dalam diri karyawan relatif sedang. Meskipun demikian, diharapkan subjek tetap

mempertahankan persepsi yang positif terhadap dukungan organisasi dan menjadikan pekerjaan sebagai sumber inspirasi bagi diri sendiri serta memiliki konsentrasi dan minat mendalam dalam bekerja

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan dan menghargai kontribusi karyawan. Kepedulian tersebut dapat ditunjukkan dengan cara memperhatikan segala hal yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan seperti gaji, pengakuan, promosi, tunjangan-tunjangan, dan pelatihan. Hal tersebut berkaitan dengan persepsi dukungan organisasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan keterikatan karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Sebagai kelanjutan penelitian ini, disarankan bagi peneliti selanjutnya dapat menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan karena penelitian ini hanya meneliti satu variabel yaitu persepsi dukungan organisasi, sehingga tidak semua faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan dapat diungkap. Oleh karena itu diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengungkap variabel lain yang belum diungkap pada penelitian ini misalnya karakteristik pekerjaan, dukungan atasan, penghargaan dan pengakuan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan pada saat pemberian skala *tryout* maupun penelitian tidak dititipkan kepada orang lain, baiknya peneliti yang memberikan langsung kepada subjek penelitian. Hal ini dilakukan agar skala yang diberikan dapat diterima kembali seutuhnya dan subjek dapat

mengungkapkan kondisi yang sebenarnya sehingga tidak terjadi *faking good* pada jawaban subjek. Ketika peneliti langsung menyebarkan skala kepada subjek maka peneliti juga dapat memastikan jawaban subjek jika ada yang terlewatkan.