

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Job embeddedness merupakan suatu totalitas karyawan yang dipengaruhi secara psikologis, sosial, maupun finansial yang berasal dari organisasi dan komunitas yang mempengaruhi pilihan karyawan untuk menetap atau meninggalkan pekerjaannya. Salah satu hal yang mempengaruhi *job embeddedness* adalah *organizational trust*. Karyawan yang percaya terhadap organisasinya akan memiliki pandangan positif terhadap organisasi tersebut dan membuat karyawan merasa berada di organisasi yang tepat, dan akan merasa kehilangan sesuatu jika meninggalkan organisasi tersebut. Timbulnya rasa berada di organisasi yang tepat, dan akan merasa kehilangan sesuatu jika meninggalkan organisasi ini membuat tingkat *job embeddedness* karyawan menjadi tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang diperoleh adalah terdapat hubungan positif antara *organizational trust* dengan *job embeddedness* pada karyawan bank X. Hasil tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi *organizational trust* pada karyawan bank X maka akan semakin tinggi pula *job embeddedness* pada karyawan bank X. Sebaliknya, semakin rendah *organizational trust* pada karyawan bank X, maka semakin rendah pula *job embeddedness* pada karyawan bank X. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinan, didapatkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.653. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *organizational trust* pada karyawan memiliki

pengaruh sebesar 65,3% terhadap *job embeddedness* karyawan dan sisanya sebesar 34.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain seperti usia, gender, tingkat pendidikan, *self efficacy*, *job satisfaction*, *career barriers*, dan *organizational commitment* (Osman, 2013).

B. Saran

1. Bagi manajemen bank

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat *job embeddedness* pada karyawan termasuk dalam kategori sedang, maka peneliti menyarankan kepada manajemen bank untuk meningkatkan *organizational trust* agar tingkat *job embeddedness* pada karyawan menjadi tinggi, dengan cara menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian dan minat karyawan, serta memberikan pelatihan untuk menambah pengetahuan karyawan sesuai bidangnya masing-masing. Selain itu, perusahaan juga sebaiknya meningkatkan keterbukaan kepada karyawan dengan cara memberikan penjelasan secara rinci mengenai hak, kewajiban, aturan, dan kebijakan, serta mengadakan pertemuan, di mana karyawan bisa saling menyampaikan keluhan kesah dan ide-ide yang dimilikinya.

2. Bagi karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat *job embeddedness* pada karyawan termasuk dalam kategori sedang, maka peneliti menyarankan kepada karyawan agar meningkatkan hubungan dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan, serta mengikuti semua kegiatan yang

diadakan oleh perusahaan baik ketika jam kerja maupun di luar jam kerja agar tingkat *job embeddedness* pada karyawan menjadi tinggi.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, dikarenakan penelitian mengenai *job embeddedness*, khususnya di Indonesia masih jarang diteliti, peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi *job embeddedness* seperti: seperti usia, gender, tingkat pendidikan, *self efficacy*, *job satisfaction*, *career barriers*, dan *organizational commitment*.

Berdasarkan kekurangan yang terdapat di dalam penelitian ini, yaitu peneliti tidak dapat mengambil semua data penelitian secara langsung kepada subjek, maka peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menemui dan mengambil data secara langsung kepada subjek agar subjek dapat mengisi skala sesuai dengan situasi yang sebenarnya terjadi.