

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil korelasi diperoleh koefisien sebesar  $r_{xy} = 0,384$  dengan taraf signifikansi sebesar  $p = 0,003$  ( $p < 0,01$ ) yang berarti terdapat korelasi yang positif antara *organizational trust* dengan *employee engagement* sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Namun berdasarkan interpretasi pedoman korelasi hubungan, hasil korelasi yang diperoleh termasuk kedalam kategorisasi rendah. Hal tersebut menunjukkan Semakin tinggi *organizational trusts* pada mahasiswa yang bekerja belum tentu *employee engagementnya* tinggi, sebaliknya semakin rendah *organizational trust* pada mahasiswa yang bekerja belum tentu *employee engagementnya* juga rendah pula.
2. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai determinasi (*R Squared*) sebesar 0,148 atau 14,8% dari *organizational trust* untuk *employee engagement* sisanya 85,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat disampaikan yaitu sebagai berikut:

### 1. Bagi subjek

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi subjek untuk dapat mempertahankan *employee engagement* dan meningkatkan *organizational trust*.

### 2. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,148. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *organizational trust* menunjukkan kontribusi 14.8% terhadap *employee engagement* sisanya 85.2% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu, *job demand*, karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan pengawas dan organisasi, *reward and recognition*, *prosedural and distributive justice*. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti *employee engagement* dapat menggali dari faktor lain yaitu karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan pengawas dan organisasi, *reward and recognition*, *prosedural and distributive justice*. Kemudian untuk selanjutnya saat peneliti melakukan penyebaran skala penelitian, perhatikan subjek dan juga waktu penyebaran skala. Apabila subjek penelitian adalah mahasiswa yang bekerja hendaknya menentukan jadwal penelitian sebelum libur semester atau setelah masuk semester baru dikarenakan ketika libur semester akan lebih sulit mencari subjek dan akan membuat hasilnya tidak

maksimal dan juga untuk menggunakan subjek mahasiswa yang bekerja  
sebaiknya subjek lebih di spesifikasikan lagi.