BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruhi *organizational Trust* dan *Ethic Enviroment* terhadap *Employee engagement* di bidang ekspedisi di Batam. Independent yang di gunakan dalam penelitian ini adalah *Trust* dan *Ethic Environment* dan dependentnya adalah *Employee Engagement.*

Berdasarkan hasil dan analisis data yang didapatkan dari bab sebelumnya yang berisi hubungan antara variabel *Ethic environment* dan *trust* terhadap variabel *employee engagement* di dalam bidang epedisi Batam dengan 122 responden yang bekerja di perusahaan TIKI *Express* dan juga J&T *Express.* Oleh sebab itu penulis mendapatkan kesimpulan sebagai berikut :

a. Hasil dari pengujian terhadap hipotesis pertama (H1) dengan menggunakan regresi berganda menyatakan bahwa *ethic environment* tidak berpengaruh signifikan positif tehadap *employee engagement*. Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian Christie Hough, Green dan Plumlee (2015). Tetapi hasil hipotesis ini di tolak Mitonga-monga dan Cilliers (2015), Hartog dan Belschak (2012), Dajani (2015), dan Yener, Yaldiran dan Ergun (2012).
b. Hasil pengujian terhadap hipotesis kedua (H2) dengan menggunakan analisis regresi berganda mendapatkan hasil bahwa *ethic environment* mempunyai signifikan positif terhadap *trust.* Hipotesis ini di dukung oleh Hough, Green dan Plumlee (2016), Anderson *et al*. (2012), Liliy, Duffy,

Edric Kho, Pengaruh Ethic Environment Terhadap Employee Engagement dengan Organizational Trust Sebagai Variabel Mediasi di Bidang Ekspedisi Batam, 2018
UIB Repository©2018

dan Wipawayangkoll (2016), Khuong dan Dung (2015), Kim, Miao, dan Park (2015), dan Chungtai, Byrne, dan Flood (2015).

c. Hasil pengujian terhadap hipotesis ketiga (H3) dengan menggunakan analisis berganda mendapatkan hasil bahwa *trust* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee engagement.* . Hipotesis ini di dukung oleh Hough, Green dan Plumlee (2016), Hassan dan Ahmed (2011), Karanges, Beatson, Johnston, dan Lings (2014), dan Liu Hui dan Sun-Yao-Yao (2015)

d. Hasil pengujian terhadap hipotesis keempat (H4) dengan menggunakan analisi berganda mendapatkan hasil bahwa *ethic environment* menggunakan mediasi *trust* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement.* Hasil dari penelitian bertolak belakang dengan penelitian Christie Hough, Green dan Plumlee (2015) yang menyatakan bahwa adanya dampak positif dari variabel *ethic environment* yang menggunakan mediasi *trust* terhadap *employee engagement.* Hipotesis ini di dukung oleh Mitonga-monga dan Cilliers (2015), Hartog dan Belschak (2012), Dajani (2015),Yener, Yaldiran dan Ergun (2012) khough dan Dung (2015).

5.2 Keterbatasan

Dalam proses penelitian ini terhadap berbagai keterbatasan yang menyebabkan kekurangan dari penelitian ini yaitu :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* dalam penelitian ini hanya ada 2 variabel yaitu *ethic environment* dan *organizational trust*, sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi *employee*

Edric Kho, Pengaruh Ethic Environment Terhadap Employee Engagement dengan Organizational Trust Sebagai Variabel Mediasi di Bidang Ekspedisi Batam, 2018
UIB Repository©2018

engagement.

2. Penulis mendapatkan kendala dalam pencarian sumber data perusahaan ekpedisi yang ada di Batam. Data jasa ekspedisi di batam hanya ada pada tahun 2012 dari Arsipskpd Batam.
3. Penulis mendapatkan kendala pada pembagian kuesioner pada beberapa perusahaaan antara lain pusat Kantor Pos dan pusat JNE *express* Batam. Hal tersebut dikarenakan penulis belum memiliki pengetahuan yang cukup untuk meyakinkan pihak HRM dari Kantor Pos maupun pusat JNE Batam akan keuntungan yang akan didapatkan jika diberikan izin kepada penulis untuk menbagi kuesioner di perusahaannya.
4. Dalam penelitian ini hasil uji koefisien determinasi hanya 29%. Hal ini perlu di teliti lebih lanjut mengenai variabel yang mempengaruhi *employee engagement* & juga kondisi kerja perusahaan. Hal ini di karenakan tiap perusahaan ekspedisi yang ada di Batam mempuyai situasi kondisi kerja yang berbeda.

5.3 Rekomendasi

Penelitian ini membuktikan pengaruh yang sesuai dengan model penelitian. Dengan demikian dapat menjadi suatu bentuk perhatian bagi perusahaan, adapun hal-hal yang penulis sarankan untuk akademis dan perusahaan.

Kepada Akademis :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa memastikan perusahan-perusahaan dapat bekerja sama untuk mendapatkan informasi – informasi dari perusahaan

Edric Kho, Pengaruh Ethic Environment Terhadap Employee Engagement dengan Organizational Trust Sebagai Variabel Mediasi di Bidang Ekspedisi Batam, 2018
UIB Repository©2018

tersebut. Sehingga akan mendapat respoden yang lebih banyak dan akan membantu analisis selanjutnnya.

2. Penelitian ini hanya dilakukan pada pusat ekspedisi di Batam. Sehingga penulis berharap ke depannya dapat mempunyai objek penelitian yang lebih luas yang mencakup seluruh karyawan pada perusahaan.
3. Untuk penelitian selanjutnya di sarankan supaya peneliti agar dapat mengatur waktu untuk interview objek, pembagian kusioner, dan pengambilan hasil kusioner yang dilakukan dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan untuk tidak menyebabkan kesusahan kepada pihak objek penelitian atas kesibukannya dan juga memudahkan peneliti untuk mengikuti *schedule* yang sudah ditentukan.

Kepada perusahaan :

1. Kepada perusahaan ekspedisi di Batam diharapkan lebih memperhatikan karyawannya dalam pekerjaan rutinitas setiap harinnya. Perusahaan ekspedisi merupakan perusahaan jasa, sehingga karyawan merupakan *image* dari perusahaan sendiri.
2. Perusahaan harus dapat menpertahankan motivasi ataupun keterlibatan karyawan pada posisinya. Hal ini mempermudah karyawan merasa tidak bosan akan pekerjaannya dan semakin terlibat dalam perusahaan , sehingga menbuat perusahaan semakin berkembang.
3. Perusahaan diharapkan dapat membuat karyawan percaya terhadap sesama lain untuk meningkatkan produktifitas dari perusahaan. Perusahaan yang mempunyai karyawan yang tidak percaya terhadap rekan kerja merupakan perusahaan yang memilki lingkungan kerja yang buruk.

Edric Kho, Pengaruh Ethic Environment Terhadap Employee Engagement dengan Organizational Trust Sebagai Variabel Mediasi di Bidang Ekspedisi Batam, 2018
UIB Repository©2018

4. *Ethic Environment* yang bagus bisa di lihat dari standar pekerjaan yang dilakukan karyawan. Di lihat dari luar, pekerjaan yang dilakukan merupakan hal yang sangat teliti, tetapi di padangan karyawan sendiri pekerjaan yang mereka lakukan merupakan pekerjaan yang minimun atau standar yang ada di dalam lingkungan mereka. Hal tersebut merupakan salah satu contoh dimana perusahaan memiliki lingkungan kerja yang bagus.
5. *Organization trust* yang bagus dari dilihat dari interaksi dari karyawan di dalam perusahaan. Di dalam perusahaan, karyawan cukup hanya 1 kali untuk memastikan data yang didapatkan dari karyawan lain dan akan meproses data tersebut. Di sini dapat dilihat bahwa pekerja sudah mempunyai kepercayaan yang tinggi terhadap rekan kerjanya.

Edric Kho, Pengaruh Ethic Environment Terhadap Employee Engagement dengan Organizational Trust Sebagai Variabel Mediasi di Bidang Ekspedisi Batam, 2018
UIB Repository©2018