BAB V
KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan latar belakang, pengujian data dan analisa data yang dibahas pada bab terdahulu, maka penulis berkesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian pada hipotesis H_1 diperoleh bahwa variabel pelatihan dan pengembangan tidak berdampak signifikan terhadap keterikatan karyawan.
2. Hasil penelitian pada hipotesis H_2 diperoleh bahwa variabel komunikasi internal tidak berdampak signifikan terhadap keterikatan karyawan.
3. Hasil penelitian pada hipotesis H_3 diperoleh bahwa variabel penghargaan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan patut diberikan kepada karyawan sebagai usaha perusahaan dalam mengikat karyawannya, sehingga karyawan akan merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan;
4. Hasil penelitian pada hipotesis H_4 diperoleh bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa model kepemimpinan yang baik akan membuat karyawan akan merasa dihargai dan dianggap sebagai rekan kerja yang memiliki tujuan yang sama untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Hal ini akan membuat pribadi karyawan merasa dihargai dan dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Daniel Adrian Warokka. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Komunikasi Internal, Penghargaan dan Kepemimpinan Terhadap Keterikatan Karyawan pada Karyawan Industri Manufaktur di Kota Batam.
UIB Repository©2020

5.2. Keterbatasan

Dalam melakukan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang berakibat kepada ketidaksempurnaannya penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian ini ditujukan bagi karyawan industri manufaktur di kota Batam secara umum, sehingga hasil yang didapatkan bukan merupakan hasil yang spesifik;
2. Banyak faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan, namun dalam penelitian ini hanya difokuskan kepada faktor pelatihan dan pengembangan, komunikasi internal, penghargaan dan kepemimpinan, sehingga kedepannya perlu untuk mengeksplorasi faktor lain yang mempengaruhi keterikatan karyawan;
3. Keterbatasan objek penelitian dan variabel independen yang menyebabkan hasil penelitian tidak spesifik;
4. Keterbatasan penggunaan kuesioner, dimana jawaban yang diberikan responden bisa saja tidak sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya; dan
5. Penelitian tidak dapat dilakukan secara komprehensif dikarenakan keterbatasan waktu.

5.3. Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis akan memberikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Melakukan penelitian yang lebih spesifik namun kuantitas responden ditambah, misalnya penelitian ditujukan kepada suatu kawasan industri

Daniel Adrian Warokka. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Komunikasi Internal, Penghargaan dan Kepemimpinan Terhadap Keterikatan Karyawan pada Karyawan Industri Manufaktur di Kota Batam.
UIB Repository©2020

tertentu atau suatu tingkat jabatan tertentu. Dengan demikian hasil penelitian bisa didapatkan dengan lebih spesifik;

2. Penghargaan dan kepemimpinan merupakan variabel yang vital dalam penelitian ini karena karyawan akan merasa senang dan merasa dihargai karena karyawan diberikan sebuah penghargaan dan teladan dari pimpinan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab. Dengan demikian, diharapkan agar variabel tersebut dapat dipergunakan dalam penelitian selanjutnya, bahkan diharapkan untuk dilakukan pengembangan terhadap variabel tersebut.
3. Perusahaan perlu untuk merancang dan mengembangkan metode dalam menciptakan keterikatan karyawan terhadap perusahaan dengan lebih komprehensif.

Daniel Adrian Warokka. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Komunikasi Internal, Penghargaan dan Kepemimpinan Terhadap Keterikatan Karyawan pada Karyawan Industri Manufaktur di Kota Batam.
UIB Repository©2020