

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dan pembahasan yang peneliti jelaskan mengenai pengaruh *job resources* dan dukungan sosial terhadap keterikatan kerja karyawan di PT PLN Batubara Niaga :

1. *Job resources* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan di PT PLN Batubara Niaga.
2. Dukungan sosial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan di PT PLN Batubara Niaga.
3. *Job resources* dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan di PT PLN Batubara Niaga.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan saran yang dapat digunakan di PT PLN Batubara Niaga sebagai berikut :

##### **1. Bagi Pihak Perusahaan**

- a. Memberikan kebebasan kepada karyawan PT PLN Batubara Niaga untuk mencoba ide-ide baru dan pendekatan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Ini mendorong kreativitas dan

inovasi di tempat kerja. Meskipun memberikan otonomi, pastikan bahwa karyawan memahami batas-batas yang ada dan tanggung jawab mereka terkait dengan pekerjaan mereka. Hal ini membantu mencegah kebingungan dan konflik yang tidak perlu.

- b. Memberikan pelatihan yang diperlukan kepada karyawan PT PLN Batubara Niaga baik karyawan baru dan yang sudah ada untuk memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Dengan meningkatkan kompetensi karyawan, maka karyawan akan lebih dapat diandalkan dalam pekerjaan mereka.
- c. Memastikan setiap karyawan PT PLN Batubara Niaga memahami tujuan perusahaan dan bagaimana peran mereka berkontribusi dalam mencapai tujuan tersebut. Hal ini dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan keterlibatan karyawan. Serta meninjau beban kerja karyawan secara rutin dan pastikan bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan mereka. Hindari memberikan terlalu banyak pekerjaan dalam waktu yang singkat, dan pertimbangkan untuk mendistribusikan beban kerja dengan adil di antara tim.

## **2. Bagi peneliti selanjutnya**

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan atau menambahkan variabel yang mempengaruhi keterikatan kerja selain faktor *job resources* dan dukungan sosial, misalnya faktor *job demand* dan faktor *personal resources*.