

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa H_a yang diajukan oleh peneliti yang menyatakan; Ada hubungan antara *interpersonal trust* terhadap *supervisor* dengan kepuasan kerja pada karyawan diterima dan H_o ditolak. Dapat diambil kesimpulan bahwa *Interpersonal Trust* terhadap *Supervisor* mempengaruhi Kepuasan Kerja pada karyawan PT.NPN, dengan nilai signifikansi 0,000.

B. Saran

Dari hasil penelitian ini, ada beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan, antara lain :

1. Untuk Kepentingan Ilmiah
 - a. Diharapkan lebih spesifik dalam pengambilan data dengan metode observasi, wawancara, maupun metode lainnya. Sehingga memperoleh data dan gambaran yang lebih luas dari partisipan penelitian, serta menggali faktor-faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh dalam hal *interpersonal trust* dan kepuasan kerja.
 - b. Agar data yang diperoleh lebih representatif, sebaiknya menggunakan populasi dan sampel lebih banyak dan tambahan karakteristik responden supaya lebih beragam.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti menyarankan agar variabel *interpersonal trust* dan kepuasan kerja lebih diperluas lingkupnya, tidak hanya untuk menjelaskan hubungan antara karyawan dengan *supervisor*, akan tetapi diterapkan untuk hubungan-hubungan *interpersonal* yang terjadi antar anggota organisasi lain. *Trust* sebagai konsep yang dinamis dan sebagai penentu dari hubungan yang efektif, sifatnya akan memberikan peluang untuk terus diteliti. Tidak hanya untuk lingkup industri dan organisasi, akan tetapi untuk konteks kehidupan sosial lainnya di masyarakat.
- b. Diharapkan tidak hanya menggunakan skala Likert dalam metode pengambilan data, hendaknya menggunakan skala-skala yang lain supaya mendapat data yang lebih akurat dari responden dalam mengukur variabel, serta mendapat data yang lebih bervariasi untuk dijadikan referensi dan koleksi khasanah ilmu pengetahuan.

3. Untuk Kepentingan Praktis

Diharapkan perusahaan dapat merencanakan suatu kebijaksanaan tentang Sumber Daya Manusia (SDM) dengan lebih memperhatikan hubungan antara pekerja dengan atasannya khususnya *Supervisor*, karena dapat mempengaruhi pembentukan sikap pekerja terhadap perusahaan. Perencanaan kebijakan SDM dapat meliputi diadakannya pelatihan

interpersonal skill secara berkala untuk kelompok manajemen, khususnya *Supervisor*. Pelatihan *interpersonal skill* tersebut fokus tentang bagaimana seorang *supervisor* mendapat kepercayaan dari karyawan agar karyawan mencapai kepuasan kerja yang tinggi, sehingga karyawan memiliki sikap yang positif terhadap perusahaan.