

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian serta pembahasan, maka disimpulkan bahwa *perceived organizational support* dengan *employee engagement* memiliki hubungan yang positif . Diperoleh nilai korelasi (r_{xy}) = 0,251 dan $p = 0,002$ $p < 0,050$). Hasil tersebut menandakan bahwa *perceived organizational support* memiliki peran penting terhadap *employee engagement*. Dengan demikian, maka hipotesis pada penelitian yaitu terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support*. Artinya, semakin positif persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli pada kesejahteraan mereka, maka tinggi pula *engagement* yang dimilikinya. Sebaliknya, semakin negatif persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli atas kesejahteraanya, maka semakin rendah juga *engagement* yang dimilikinya.

Pada kategori *Perceived Organizational Support* diperoleh bahwa subjek masuk ke kategori tinggi sebesar 16,0% (24 subjek), kategori sedang 76,0% (114 subjek), dan kategori rendah sebesar 8,0% (12 subjek). Pada kategori *employee engagement* diketahui bahwa subjek yang termasuk ke dalam kategori tinggi sebesar 51,3% (77 subjek), kategori sedang 46,7% (70 subjek), dan kategori rendah sebesar 2,0 % (3 subjek).

Hasil analisis data pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi R squared (R^2) sebesar 0,063 yang menandakan variabel

perceived organizational support memberi kontribusi sebesar 6,3% terhadap *employee engagement* dan sisanya 93,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan dan Pihak terkait

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement*. Maka disarankan untuk perusahaan untuk dapat membangun perspsi yang positif dari karyawan mengenai dukungan organisasi yang diberikan dengan meningkatkan beberapa aspek yaitu keadilan, dukungan atasan dan penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan sehingga *engagement* karyawan pada perusahaan akan kuat dan hal tersebut akan meminamisir turnover karyawan pada perusahaan,

2. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar menggunakan faktor-faktor lain yang tidak digunakan pada penelitian ini dalam mempengaruhi *employee engagement*. Seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan karyawan.