

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement* pada karyawan *fresh graduate* di kota Yogyakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan perusahaan atau *perceived organizational support* pada karyawan, maka semakin tinggi pula *employee engagement* pada karyawan *fresh graduate* dalam bekerja. Kemudian begitupun sebaliknya, apabila semakin rendah dukungan organisasi atau *perceived organizational support* yang diterima oleh karyawan, maka akan semakin rendah pula *employee engagement* pada karyawan *fresh graduate* dalam bekerja. Hasil dari penelitian menunjukkan kategorisasi yang menunjukkan sebagian besar karyawan *fresh graduate* yang bekerja mempunyai *employee engagement* yang tinggi dan *perceived organizational support* yang sedang.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian, beberapa saran dapat diajukan oleh peneliti yang diantaranya :

1. Bagi Subjek Penelitian

Karyawan *fresh graduate* yang menjadi bagian dari penelitian ini pada umumnya telah memiliki *employee engagement* yang baik. Berdasarkan hal

tersebut, karyawan diharapkan dapat mempertahankan sikap *engaged* serta meningkatkan *employee engagement* yang dimiliki karyawan *fresh graduate* dalam pekerjaan. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk menjaga *engagement* yaitu dengan membentuk persepsi atau pandangan positif terhadap adanya dukungan organisasi atau *perceived organizational support* secara baik, dengan demikian akan menciptakan sebuah motivasi pada karyawan *fresh graduate* untuk memiliki dedikasi tinggi dalam bekerja, rasa semangat kerja yang tinggi, loyalitas dan optimal dalam menjalankan pekerjaan, serta mampu menghayati pekerjaan dengan baik sehingga nantinya akan ada hubungan timbal balik yang positif dalam usaha meningkatkan *employee engagement*.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan variabel yang sama, disarankan untuk lebih mendalami pendekatan penelitian agar bisa menggali temuan baru secara luas dan bervariasi yang terkait dengan bentuk-bentuk demografis yang lainnya seperti; definisi, faktor, aspek, dimensi, usia, jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, dan hal-hal lain yang berbeda dari setiap variabelnya dengan kombinasi yang lebih kompleks. Berdasarkan dari hasil penelitian ini mendapatkan hasil koefisien determinan (R^2) sebesar 0,404. Hal tersebut menunjukkan variabel *perceived organizational support* memiliki kontribusi 40,4% terhadap *Employee Engagement*, dan sisanya 59,6% dipengaruhi oleh faktor diluar dari hal yang tidak diteliti pada penelitian ini sehingga dapat menjadi perhatian dalam penelitian yang selanjutnya. Adapun beberapa kekurangan yang ada dalam penelitian ini adalah kondisi atau keadaan subjek penelitian merupakan karyawan

fresh graduate dengan berbagai macam latar belakang pekerjaan yang berbeda, sehingga penelitian ini hanya dapat menyajikan hasil penelitian secara umum.

3. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan *fresh graduate* pada kategori tinggi dan rata-rata *perceived organizational support* yang sedang, berlandaskan hal tersebut peneliti menyarankan pada perusahaan yang memiliki karyawan *fresh graduate* untuk lebih bisa memberikan atensi tersendiri yang di khususkan dalam menunjang berbagai macam kebutuhan pekerjaan untuk lebih bisa mengoptimalkan kinerja karyawan, serta memberikan apresiasi yang lebih pada karyawan yang berkompeten, dan tidak membatasi hal-hal yang kiranya dapat memberikan efek kurang baik sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.