

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement* pada karyawan milenial di Yogyakarta. Hal tersebut berarti semakin positif *perceived organizational support* karyawan semakin tinggi *employee engagement* dan sebaliknya, semakin negatif *perceived organizational support* karyawan maka *employee engagement* akan semakin rendah. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini diterima.

*Employee engagement* pada karyawan milenial di Yogyakarta yang menjadi subjek penelitian termasuk tinggi, 76,7% karyawan memiliki *employee engagement* yang tinggi, dan 23,3% karyawan memiliki *employee engagement* yang rendah. *Perceived organizational support* karyawan milenial secara umum positif, 80% karyawan memiliki skor total skala *perceived organizational support* yang positif dan 7,8% karyawan memiliki skor total skala *perceived organizational support* yang negatif.

## B. Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang didapatkan antara lain:

### 1. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh organisasi pada umumnya yang ingin meningkatkan *employee engagement* pada karyawan milenial. *Employee engagement* karyawan milenial dapat ditingkatkan salah satunya dengan usaha organisasi atau perusahaan dalam membentuk *perceived organizational support* yang positif pada karyawan. *Perceived organizational support* yang positif dapat dibentuk dengan usaha-usaha memberikan kesempatan hak karyawan secara adil, kesempatan pada karyawan ikut dalam pengambilan keputusan, meningkatkan dukungan dari atasan, menghargai pekerjaan yang dilakukan karyawan, kesempatan promosi, fasilitas yang memadai, dan memberikan pelatihan untuk menunjang karir karyawan. Perusahaan juga perlu memberikan sebuah pendekatan, sosialisasi dan transparansi tentang perusahaan agar karyawan lebih percaya dengan perusahaan sehingga terbentuk *perceived organizational support* yang positif.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sumbangan efektif *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* pada karyawan milenial sebesar 31,1 % sedangkan 68,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain diluar *perceived organizational support* yang berpengaruh pada *employee engagement*, yang berasal dari sumber pekerjaan maupun sumber personal.

Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *employee engagement* pada karyawan milenial sebagai acuan untuk melakukan penelitian tentang *employee engagement* pada karyawan milenial.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan subjek di wilayah Yogyakarta dengan dua karakteristik subjek saja, yaitu masa kerja dan umur. Hal ini memungkinkan hasil penelitian dapat dipengaruhi faktor lain yang ada dalam individu subjek penelitian, seperti latar belakang pendidikan, pekerjaan dan persepsi budaya. Sehingga peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan kembali bagaimana kriteria subjek yang akan digunakan.