

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement* pada karyawan Bank X Kabupaten Berau. Hal tersebut dilihat dari koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0,473 dengan  $p = 0.000$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti ada hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement* pada karyawan Bank X Kabupaten Berau. Artinya . Semakin positif *perceived organizational support* maka semakin tinggi *employee engagement*. Sebaliknya, semakin negatif *perceived organizational support* maka semakin rendah *employee engagement* pada karyawan. Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan karyawan Bank X Kabupaten Berau memiliki *perceived organizational support* yang cenderung positif dengan persentasi subjek sebesar 88,30% dan *employee engagement* presentasi subjek sebesar 70%. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.224. koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel variabel *perceived Organizational Support* menunjukkan kontribusi 22,4% terhadap *employee Engagemant* dan sisanya 77,6% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *job characteristic, reward & recognition, perceived supervisor support,* dan *distributive & procedural justice*.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan juga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *job characteristic* dengan *employee engagement* pada karyawan Bank X Kabupaten Berau. Ini bisa dilihat dari koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0.706 dengan  $p = 0.000$  ( $p < 0,05$ ) Semakin positif *job characteristic* maka semakin tinggi *employee engagement*. Sebaliknya, semakin negatif *job characteristic* maka semakin rendah *employee engagement* pada karyawan. Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan Bank X Kabupaten Berau memiliki *job characteristic* yang cenderung positif dengan persentasi subjek sebesar 73,5%. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.498 yang menunjukkan bahwa variabel *Job Characteristic* menunjukkan kontribusi 49,8% terhadap *Employee Engagemant* dan sisanya 50,2% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *reward & recognition, perceived organizational support & perceived supervisor support*, dan *distributive & procedural justice*.

## **B. Saran**

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

### **1. Bagi Subjek**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan baru bagi para karyawan Bank X agar dapat meningkatkan *employee engagement* dengan cara meningkatkan persepsi yang positif terhadap organisasi dan persepsi yang

positif terhadap karakteristik pekerjaan selama menjadi karyawan sehingga kinerja karyawan pun akan semakin baik.

## **2. Bagi perusahaan**

Bagi pihak Bank X diharapkan dapat meningkatkan *employee engagement* pada karyawan yang belum masuk kategori tinggi dan menjaga *employee engagement* karyawan yang sudah masuk kategori tinggi. *Perceived organizational support* dan *job characteristic* dapat meningkatkan *employee engagement* sehingga dapat meningkatkan persepsi positif karyawan. Untuk meningkatkan *employee engagement* perusahaan mengeluarkan dan meningkatkan aspek-aspek yang ada pada *perceived organizational support* yaitu keadilan, dukungan atasan, serta kondisi kerja dan penghargaan. Selain itu juga perusahaan dapat meningkatkan *employee engagement* dengan cara meningkatkan persepsi dari aspek-aspek *job characteristic* yaitu *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*.

## **3. Bagi peneliti selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih menggali teori dan faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* yaitu seperti faktor *job characteristic*, *reward & recognition*, *perceived supervisor support*, dan *distributive & procedural justice*. Karena penelitian tentang *employee engagement* masih cukup kurang terutama pada faktor-faktor di atas. Selain itu peneliti selanjutnya di harapkan untuk mengikuti langsung proses penyebaran skala karena dalam penelitian ini skala di sebarakan dengan bantuan pihak perusahaan, sehingga waktu yang dibutuhkan untuk

menyelesaikan penyebaran skala berlangsung lama. Peneliti selanjutnya juga diharapkan melakukan proses wawancara secara langsung. Karena wawancara yang dilakukan melalui telepon dan *video call* terkadang kurang efektif dan kurang mempresentasikan permasalahan.