BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa hipotesis yang telah diajukan diterima. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji hipotesisi berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* yang telah peneliti lakukan diperoleh koefesiensi korelasi sebesar (rxy) 0,717 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 (P < 0,050). Hal ini menunjukkan adanya korelasi positif antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement* , menggambarkan bahwa semakin positif *perceived organizational support* yang dimiliki guru honorer SD maka *employee engagement* akan cendrung semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, semakin negatif *perceived organizational support* pada guru honorer SD, maka *employee engagement* pada guru honorer SD akan cenderung rendah.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukan koefesien determinasi (R^2) yang memperoleh sumbangan efektif sebesar 0,514 menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* memberikan kontribusi sebesar 51,4% terhadap variabel *employee engagement* pada guru honorer SD, sedangkan sebesar 48,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Menurut Saks (2006) *employee engagement* dipengaruhi beberapa faktor seperti:

Karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan lembaga, *reward* dan pengakuan, dan keadilan prosedur.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti mengajukan beberapa saran berikut:

1. Bagi Organisasi

Bagi organisasi agar dapat memberikan dukungan penuh kepada karyawannya baik dalam bentuk dukungan, keadilan, serta penghargaan yang diyakini akan memberikan timbal balik seperti rasa saling memiliki terhadap organisasi tersebut yang akan meningkatkan rasa *engage* terhadap organisasi. Setelah karyawan yang merasa mereka mendapatkan dukungan dan perhatian dari pihak organisasi karyawan akan cenderung membalas dengan melakukan pekerjaan lebih baik lagi dan bersedia membantu rekannya meskipun pekerjaan itu bukanlah tugas atau kewajiban karyawan tersebut.

2. Bagi subjek penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan mengenai permasalahan *employee engagement* sehingga subjek penelitian dapat meningkatkan dan mempertahankan *engagement* yang mereka miliki dengan mengikuti pelatihan, ikut berkontribusi, dan membangun hubungan emosional yang kuat dengan lembaga atau organisasi. Ketika karyawan mempertahankan serta meningkatkan *engagement* yang mereka miliki dengan meenciptakan energi positif di tempat kerja serta menikmati setiap pekerjaan yang ada maka karyawan

akan semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang dilakukannya, memiliki ketahanan mental dalam mengerjakan pekerjaan, dan semakin senang dengan pekerjaan tersebut sehingga menganggap pekerjaan bukan menjadi beban untuk dikerjakan melainkan hal menantang yang menjadikan mereka sulit melepaskan pekerjaan yang mereka nikmati.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sumbangan *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* pada guru honorer SD di Bantul sebesar 51,4 % dan sisanya sebesar 48,6 % dipengaruhi faktor lain yang dianggap dapat mempengaruhi *employee engagement* pada guru honorer SD, seperti karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan lembaga, reward dan pengakuan, dan keadilan prosedur. Jadi sebaiknya untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat menggunakan atau menambah faktor lain dalam penelitiannya. Selain itu, untuk penentuan jadwal penelitin sebaiknya dilakukan saat tidak mendekati waktu liburan agar tidak mengganggu kegiatan para pekerja dan agar bisa lebih kondusif.