

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Perceived Organizational Support* karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi cenderung pada kategori tinggi dengan persentase 38%.
2. Tingkat *employee engagement* pada karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi cenderung pada kategori sedang dengan persentase 63%.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara *perceived organizational support* (X) dengan *employee engagement* (Y) pada karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi, dengan koefisien korelasi r sebesar 0.370 dengan nilai $p < 0.05$.
4. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan *employee engagement* pada karyawan berdasarkan jenis kelamin di PT. PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi.
5. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan *employee engagement* pada karyawan berdasarkan usia ≤ 30 tahun, 31-35 tahun, 36-40 tahun, dan > 40 tahun di PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi.
6. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan *employee engagement* pada karyawan berdasarkan jabatan Area Head, Departement Head, Karyawan, Operator, dan Team Leader di PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi.
7. Terdapat perbedaan yang signifikan *employee engagement* pada karyawan berdasarkan lama bekerja dengan rentang waktu 2-3 tahun, 4-5 tahun, dan $5 >$ tahun, di PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan saran yang ditujukan kepada beberapa pihak, yaitu:

1. Saran bagi Karyawan

Bagi karyawan diharapkan mempertahankan tingkat *employee engagement* di tempat kerja. Diketahui bahwa *employee engagement* mempengaruhi kinerja karyawan sehingga diperlukan ketersediaan dukungan di tempat kerja, rasa aman, dan kebermaknaan di tempat kerja. Dengan adanya hal tersebut maka karyawan dapat merasa *engaged* dengan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Saran bagi Perusahaan

Employee engagement perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar karyawan semakin berkomitmen akan pekerjaan dan menjadi bagian dalam organisasi. Ketika karyawan merasa adanya dukungan dari organisasi secara positif maka karyawan akan menunjukkan perilaku yang dapat membantu pencapaian tujuan organisasi dan karyawan mau bekerja dengan semangat.

3. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Terdapat dua hal yang dapat diusulkan menjadi saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi penelitian selanjutnya. Pertama, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menjelaskan lebih dalam mengenai keterikatan karyawan dan dapat menjelaskan faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap keterikatan karyawan yang tidak terdapat pada penelitian ini, seperti karakteristik pekerjaan, dukungan atasan yang dirasakan, penghargaan, dan keadilan distributif. Kedua, agar penelitian selanjutnya mendapatkan hasil yang lebih akurat maka diharapkan dapat menggunakan jumlah sampel yang besar pada penelitian selanjutnya.