

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil temuan penelitian di PT Asuransi Central Asia (ACA) Cabang Bogor, maka kesimpulan yang dapat diambil dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia adalah:

1. *Perceived Organizational Support* (POS) Berpengaruh Secara Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asuransi Central Asia (ACA) Cabang Bogor

Perceived Organizational Support (POS) memperkuat perilaku kerja karyawan. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi, baik lewat penghargaan, perhatian atasan, fasilitas kerja, maupun kejelasan aturan, menunjukkan motivasi yang lebih tinggi. Hal ini tercermin dalam ketekunan, kepatuhan terhadap prosedur, serta peningkatan kualitas pelayanan. Dengan kata lain, dukungan organisasi berfungsi sebagai modal utama untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

2. *Employee Engagement* (EE) Berpengaruh Secara Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asuransi Central Asia (ACA) Cabang Bogor

Employee Engagement (EE) Mendorong Dedikasi dan Produktivitas. Tingkat keterikatan karyawan yang tinggi membuat mereka lebih bersemangat, fokus, dan rela mengerahkan usaha ekstra. Rasa memiliki terhadap pekerjaan dan perusahaan mendorong mereka untuk bekerja secara proaktif, berkolaborasi

dengan tim, dan berorientasi pada kepuasan nasabah. Engagement yang kuat menghasilkan kinerja yang stabil sekaligus menciptakan budaya kerja yang positif.

3. *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Employee Engagement* (EE)

Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT.

Asuransi Central Asia (ACA) Cabang Bogor

Sinergi *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Employee Engagement* (EE) menghasilkan kinerja optimal. Dukungan organisasi yang konsisten memperkuat keterikatan karyawan, sedangkan engagement yang tinggi membuat dukungan tersebut terwujud nyata dalam perilaku kerja unggul. Kombinasi keduanya menciptakan siklus positif yang meningkatkan disiplin kerja, pencapaian target, serta daya saing perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang menyeimbangkan antara perhatian organisasi dan keterikatan karyawan merupakan kunci bagi kinerja yang berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Employee Engagement* (EE) masih berada pada kategori tidak baik, maka perusahaan perlu melakukan perbaikan strategis untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi sekaligus keterlibatan karyawan. Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk *Perceived Organizational Support* (POS)

Nilai *Perceived Organizational Support* (POS) yang rendah (rata-rata 1,84) menunjukkan bahwa karyawan belum merasa kontribusinya diakui dan

kesejahteraannya diperhatikan secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat budaya apresiasi melalui penghargaan baik formal maupun informal agar setiap pencapaian mendapat pengakuan yang layak. Selain itu, kebijakan dan prosedur perusahaan sebaiknya dijalankan secara transparan serta adil untuk mengurangi persepsi diskriminasi. Dukungan atasan langsung juga sangat penting, misalnya dengan rutin melakukan coaching singkat, memberi umpan balik yang konstruktif, serta membuka ruang komunikasi dua arah. Perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dapat ditingkatkan melalui penyediaan fasilitas pendukung, program kesehatan sederhana, maupun fleksibilitas kerja yang relevan dengan kebutuhan.

2. Saran untuk *Employee Engagement* (EE)

Nilai *Employee Engagement* (EE) yang rendah (rata-rata 1,86) menunjukkan keterlibatan karyawan masih berada dalam kategori tidak baik, khususnya pada aspek semangat (*vigor*) dan dedikasi (*dedication*). Untuk meningkatkan semangat kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan, memberikan variasi pekerjaan, serta mengadakan kegiatan team building yang mempererat kebersamaan. Dedikasi karyawan dapat ditumbuhkan dengan mengomunikasikan tujuan perusahaan secara jelas, menjelaskan kontribusi setiap individu terhadap pencapaian target, serta memberikan peluang bagi karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan. Pada aspek keterlarutan (*absorption*), perusahaan dapat memberikan pelatihan manajemen waktu dan memperkaya isi pekerjaan (*job enrichment*), sehingga karyawan merasa lebih fokus, dan tenggelam dalam pekerjaannya.