

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasaran, tujuan, dan bersaing dengan organisasi lainnya (Hasibuan et al., 2021). Keberhargaan sebuah organisasi Lebih tinggi dibandingkan dengan yang lain, dan hal ini didasarkan pada fakta bahwa individu-individu yang bekerja dalam organisasi tidak hanya sebagai anggota tim, tetapi juga sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Kesuksesan suatu organisasi tercermin dalam kemampuannya untuk menarik perhatian terhadap keunggulannya dan memotivasi karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, meraih kinerja yang optimal, serta memastikan kepuasan kerja mereka. Secara umum, sumber daya manusia diidentifikasi sebagai individu-individu yang bertanggung jawab atas mendorong prestasi organisasi. Dalam esensinya, mereka adalah aset yang perlu terus dilatih dan dikembangkan agar kemampuan mereka berkembang. Ketika organisasi mampu mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya

manusia, hal ini semakin penting mengingat dinamika lingkungan yang senantiasa berubah (Susan, 2019).

Sebagai salah satu elemen dalam struktur organisasi, sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan ini sangat tergantung pada kemampuan individu-individu ini dalam menjalankan peran dan tanggung jawab mereka. Paralel dengan peran sumber daya manusia, organisasi juga memiliki tanggung jawab untuk memberikan dukungan dan memfasilitasi perkembangan setiap anggota tim. Menurut Robbins dan Judge (2017), pengelolaan sumber daya manusia dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kualitas individu, prosedur kerja organisasi, partisipasi karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi, serta iklim kerja organisasi.

Pendapat ini dikuatkan oleh Suwatno dan Priansa (2014) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam setiap organisasi sebagai perencana, pelaku, dan penentu keberhasilannya. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk memanfaatkan dan mengoptimalkan profesionalisme sumber daya manusia dalam berbagai bidang pekerjaan.

Pentingnya kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam hal menjaga konsistensi dan komitmen karyawan terhadap organisasi, tidak dapat diabaikan. Setiap karyawan memiliki peran yang signifikan dalam mencapai tujuan dan visi organisasi, dan mencapai hal ini memerlukan komitmen kolektif untuk mendorong kemajuan organisasi atau perusahaan tersebut.



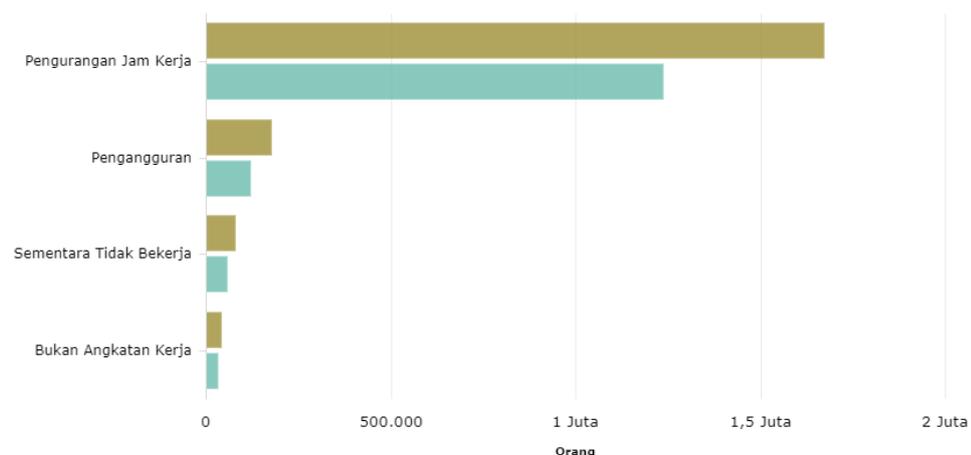
Gambar 1.1 Statistik Karyawan di DKI Jakarta

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, 2021

Sejak wabah pandemi COVID-19 menyebar di Indonesia, banyak aktivitas pekerja mengalami perubahan yang signifikan dari kebiasaan sebelumnya. Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) mengakibatkan banyak karyawan mengalami penurunan jam kerja atau bahkan kehilangan pekerjaan. Menurut Koesmawardhani (2020), di Indonesia, pemerintah telah mengumumkan status darurat bencana akibat pandemi COVID-19 sejak tanggal 29 Februari 2020 hingga 29 Mei 2020. Pandemi ini telah memberikan dampak yang kuat terhadap stabilitas ekonomi Indonesia. Salah satu aspek yang terkena dampak adalah implementasi bekerja dari rumah (*work from home*), yang diwajibkan di berbagai perusahaan sebagai upaya pencegahan penyebaran COVID-19. Meskipun tindakan ini diambil oleh pemerintah dengan tujuan baik, *work from home* telah memunculkan berbagai masalah seperti konflik keluarga, stres, penurunan kinerja, dan hilangnya fokus. Dalam situasi pandemi COVID-19, seperti yang disoroti oleh Ubachs dan Uirici (2020), koordinasi antara pekerjaan dan tenaga kerja menjadi

Lebih krusial daripada sebelumnya. Keharmonisan fungsional tradisional menjadi suatu hal yang mesti diperhatikan oleh setiap organisasi. Kesiapan organisasi dalam menghadapi tantangan ini memerlukan peningkatan fleksibilitas dalam manajemen sumber daya manusia.

Widianingsih et al. (2020) menunjukkan bahwa penurunan kinerja dalam organisasi di Indonesia selama pandemi Corona disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, pemberlakuan pembatasan sosial berskala besar telah mengurangi efektivitas pekerjaan karyawan dalam organisasi. Kedua, praktik *work from home* telah menghadirkan tantangan tersendiri, di mana karyawan yang biasanya bekerja di kantor atau lapangan terpaksa bekerja dari rumah dengan keterbatasan fasilitas, seperti akses internet yang terbatas, dan sebagian dari mereka bahkan mengalami pemotongan gaji atau insentif. Terakhir, yang ketiga adalah gelombang pemutusan hubungan kerja atau PHK yang meluas, yang telah mengakibatkan meningkatnya tingkat pengangguran secara signifikan.



Gambar 1.2 Tenaga Kerja Terdampak COVID-19 di Jakarta

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 5 Mei 2021

Berbagai elemen memengaruhi kinerja karyawan, termasuk faktor individu yang mencakup kapabilitas, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan karakteristik demografi seseorang. Selanjutnya, faktor psikologis juga memiliki peran signifikan, seperti persepsi, peran yang diemban, sikap terhadap pekerjaan, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. Pada sisi organisasional, faktor-faktor seperti struktur organisasi, desain tugas, kepemimpinan, serta sistem pengakuan juga memiliki dampak (Gibson, 1987). Salah satu aspek dalam faktor psikologis adalah sikap kerja karyawan. Sejumlah besar riset di bidang perilaku organisasi mengaitkan dengan tiga sikap kunci, yakni kepuasan kerja, keterlibatan dalam pekerjaan, dan komitmen terhadap organisasi. Penelitian ini memfokuskan diri pada konsep komitmen terhadap organisasi sebagai pusat perhatian peneliti.

Berdasarkan riset sebelumnya, beberapa faktor telah diidentifikasi sebagai pengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan. Salah satu faktornya adalah lingkungan kerja (Ahakwa et al., 2021). Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku yang memiliki signifikansi dalam menilai dorongan karyawan untuk mempertahankan keterlibatan dalam organisasi (Sapitri, 2016). Memiliki komitmen yang kuat akan mendorong karyawan untuk merawat kesinambungan organisasi dan berupaya meningkatkannya (Almira et al., 2021). Karyawan yang mendedikasikan komitmen terhadap organisasi menunjukkan loyalitas dan rasa kebanggaan terhadap entitas tersebut, dan dengan demikian, mereka memiliki tekad untuk mendukung serta berkontribusi dengan baik dalam pekerjaan mereka (Ghorbanpour et al., 2014).

Stum (2008) telah mengidentifikasi lima faktor yang memiliki dampak terhadap komitmen terhadap organisasi. Faktor-faktor ini meliputi budaya keterbukaan, kepuasan kerja, peluang pengembangan individu, tujuan organisasi, serta pencapaian kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan prestasi setiap karyawan. Komitmen memiliki peranan sentral dalam struktur perusahaan, sebab komitmen berperan sebagai salah satu pengarah utama dalam perjalanan organisasi. Dalam konteks ini, komitmen organisasi mewakili keadaan psikologis dimana seorang anggota tim di perusahaan merasa terikat dengan lingkungan kerjanya dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Menurut Saputra & Rahardjo, (2017), "Jika seorang karyawan memiliki tingkat Loyalitas yang kuat, maka keinginannya untuk meninggalkan perusahaan tempat dia bekerja akan minim."

Pada tahun 2005, hasil perhitungan oleh Watson Wyatt menunjukkan bahwa Indeks Komitmen Karyawan di Indonesia hanya mencapai 57%. Angka ini bahkan lebih rendah 7 poin dibandingkan dengan Indeks di Kawasan Asia Pasifik. Pada tahun 2014, laporan dari Towers Watson juga mencatat hal yang serupa. Melalui survei yang melibatkan 1000 karyawan di Indonesia, hasil menunjukkan bahwa mayoritas cenderung meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja dalam jangka waktu dua tahun. Hanya sekitar 34% karyawan yang mengindikasikan niat untuk tetap bekerja di perusahaan yang sama (Sukarno, 2014).

Temuan dari penelitian tersebut mengindikasikan bahwa tingkat komitmen organisasi di antara karyawan di Indonesia tergolong rendah dan perlu ditingkatkan, mengingat karyawan cenderung dengan mudah meninggalkan pekerjaan mereka

dengan berbagai alasan. Seperti yang diungkapkan oleh Hunt dan Morgan (1994) yang dikutip dalam Ahmad, et al. (2014), mereka berpendapat bahwa komitmen terhadap organisasi tercermin dalam intensi perilaku positif karyawan untuk tetap setia pada perusahaan, dan minimnya keinginan untuk meninggalkan tempat kerja mereka. *Organizational commitment*, yang telah dianggap sebagai aset berharga bagi perusahaan, berperan dalam memfasilitasi perusahaan mencapai tujuan-tujuannya (Rumangkit & Zuriana, 2019).

Tingkat komitmen organisasi juga bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti atribut pribadi, karakteristik tugas dan peran pekerja, elemen struktur organisasi, pengalaman kerja, serta bantuan yang diberikan oleh organisasi itu sendiri. Salah satu elemen yang mempengaruhi komitmen organisasi, seperti yang telah diuraikan sebelumnya, adalah dukungan organisasi. Dalam konteks ini, dukungan organisasi merujuk pada sejauh mana persepsi karyawan terhadap apakah organisasi, rekan kerja, dan atasan memberikan dukungan, menghormati kontribusi mereka, dan mengakui upaya individu karyawan dalam pekerjaan mereka (Ma'rufi & Anam, 2019). Konsep dukungan supervisor juga dijelaskan oleh Jamaudin (2012), yang mengacu pada dukungan yang diberikan oleh atasan dalam menerapkan hasil-hasil dari pelatihan pada tugas pekerjaan.

Dalam riset yang dilakukan oleh BuuIoIo dan Sri Ianggeng Ratnasari (2020), diungkapkan bahwa dukungan dari atasan, yang dikenal sebagai *supervisor support*, merupakan hal yang oleh karyawan dianggap sebagai kebutuhan emosional dalam lingkungan sosial. Hal ini mencerminkan kesediaan *supervisor* untuk menghargai upaya peningkatan kinerja karyawan, dan juga menggambarkan

bagaimana organisasi bersedia memberikan bantuan yang dibutuhkan agar tugas-tugas pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif. Terciptanya komitmen organisasi sering kali dipengaruhi oleh adanya dukungan yang diberikan oleh atasan, atau yang dikenal sebagai *supervisor support*. *Supervisor support* sendiri merujuk pada gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan dalam mengelola sebuah organisasi. Walaupun ada berbagai tipe kepemimpinan yang digunakan dalam mengarahkan organisasi, saat ini kepemimpinan yang berorientasi pada pemberian inspirasi dan pengaruh yang positif sangat umum digunakan untuk meningkatkan mutu perusahaan. Dalam konteks kepemimpinan ini, seorang pemimpin diartikan sebagai individu yang memberikan inspirasi, memancarkan pengaruh yang memotivasi, mampu membangun hubungan pribadi dengan anggota tim, serta merangsang proses pemikiran yang kreatif. Karyawan yang merasakan dukungan secara langsung dari atasan mereka akan merasa dihargai dalam konteks perusahaan dan selalu merasa terlibat secara langsung dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menghasilkan semangat yang kuat untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan tersebut.

Selain dukungan dari atasan, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dikenal sebagai *work Life balance*, juga merupakan aspek yang memegang peranan penting dalam memupuk komitmen karyawan terhadap organisasi. *Work Life balance* merujuk pada harmonisasi dua aspek yang dimiliki oleh individu, yakni pekerjaan dan kehidupan personal mereka. Dalam perspektif karyawan, *work Life balance* diartikan sebagai strategi untuk mengatur tanggung jawab pekerjaan serta kewajiban dalam lingkup keluarga masing-masing (Reza &

Anindita, 2021a). Menurut pandangan Ariawaty (2019), *work Life balance* mencerminkan sejauh mana seseorang merasa puas dengan keselarasan atau kesesuaian antara berbagai peran yang dimilikinya dalam kehidupan.

Menurut hasil riset yang dilakukan oleh Intan Nirmalasari (2017), ada kemungkinan bahwa hubungan antara *work Life balance* dan komitmen organisasi dapat dihubungkan oleh *job satisfaction* sebagai faktor perantara. Temuan dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *work Life balance* dan kepuasan kerja, serta antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Job satisfaction* mencerminkan sejauh mana pemenuhan harapan individu sejalan dengan penghargaan yang sebenarnya diterima. Berdasarkan beberapa studi kasus, *job satisfaction* dijelaskan oleh pekerja sebagai hasil dari perasaan yang tidak terikat oleh aturan ketat (Zhu, 2012). Skala *job satisfaction* seseorang dapat bervariasi dari tingkat kepuasan yang sangat tinggi hingga tingkat ketidakpuasan yang ekstrem, dan ini juga mencerminkan pandangan umum tentang pekerjaan secara menyeluruh (Aziri, 2011).

Melalui analisis beberapa riset sebelumnya yang dilakukan oleh Hobfoll (1989) dan teori pertukaran sosial (Blau, 1968), hubungan antara variabel-variabel *supervisor support*, *work Life balance*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja telah dieksplorasi. Prinsip dasar dalam pandangan ini adalah bahwa individu berupaya untuk memperoleh dan menjaga sumber daya berharga bagi mereka (seperti makanan, harga diri, promosi, dan waktu), dan kehilangan sumber daya ini memiliki implikasi psikologis yang lebih besar daripada mendapatkannya, karena ini terkait dengan tingkat stres. Meningkatnya tuntutan pekerjaan diterjemahkan

menjadi kebutuhan tambahan akan sumber daya dalam konteks dunia kerja, karena sumber daya ini memiliki keterbatasan dan jumlah yang Lebih sedikit diperuntukkan untuk memenuhi tuntutan dalam lingkup keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Reza dan Anindita (2021b), mengungkapkan bahwa adanya otonomi yang baik dalam pekerjaan dapat memperbaiki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Lebih lanjut, otonomi kerja yang baik juga memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasi melalui pengaruh positifnya pada kepuasan kerja dan *Work Life Balance* yang diperoleh dari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Tabel 1.1 Hasil Wawancara

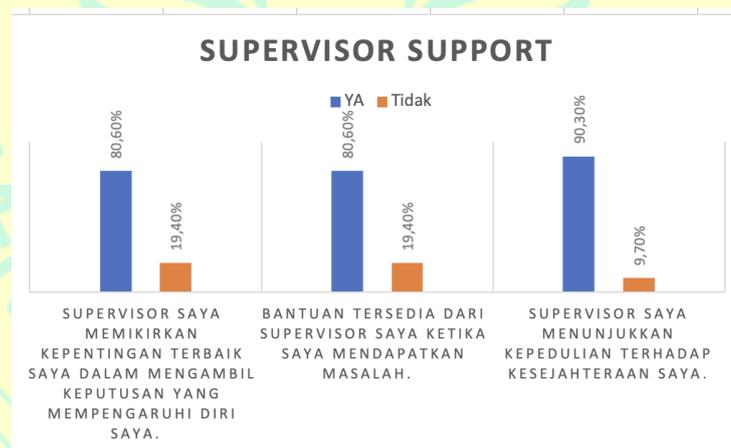
No.	Hasil Wawancara
1	Mengenai jam kerja, terkadang <i>supervisor</i> sering melewati batas waktu yang sudah ditetapkan.
2	Supervisor kurang bisa turun langsung membantu masalah para karyawannya.
3	Kurang efektifnya waktu di tempat kerja dengan waktu bersama keluarga di rumah.
4	Beban pekerjaan yang terkadang mengganggu waktu bersama keluarga.

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2021

Berdasarkan hasil peneliti Iewat wawancara terhadap para karyawan di PT.Jamkrindo, dapat dilihat bahwa terdapat masalah yang sering terjadi terkait *supervisor support* seperti karyawan yang sering melewati batas waktu kerja atau lembur dan kurangnya peran *supervisor* dalam penanganan masalah karyawannya. Selain itu terdapat pula masalah yang sering terjadi terkait *work Life balance* seperti tidak seimbang antara waktu di tempat kerja dan di rumah dan beban pekerjaan yang terkadang mengganggu waktu bersama keluarga. Hal ini seharusnya bisa menjadi fokus perusahaan demi kepuasan kerja para karyawannya, karena dengan bermasalahnya dukungan dari atasan dan keseimbangan kerja para

karyawannya, maka berpengaruh nantinya kepada komitmen karyawan terhadap perusahaan.

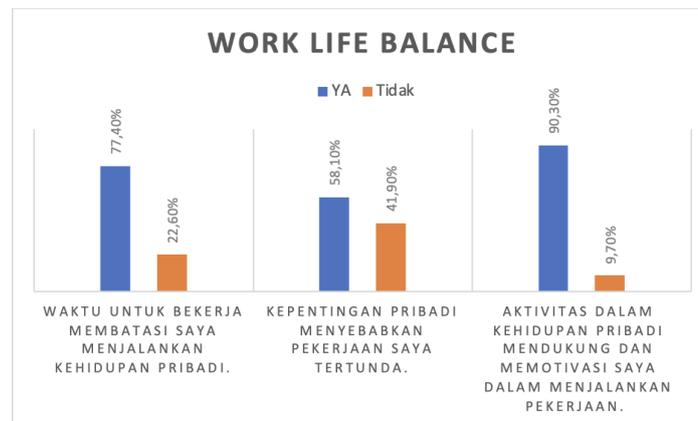
Dari tabel diatas dapat peneliti asumsikan bahwa terdapat beberapa permasalahan mengenai *supervisor support* dan *work Life balance* yang bisa mengganggu komitmen karyawan terhadap perusahaannya. Selain dari wawancara singkat peneliti terhadap karyawan, peneliti juga melakukan observasi untuk memperkuat penelitian dengan melakukan pra reset untuk mengetahui apakah variabel *supervisor support* dan *work Life balance* dapat menyelesaikan masalah pada komitmen organisasi di PT. Jamkrindo dan dibagikan kepada 31 orang responden yaitu karyawan PT. Jamkrindo. Didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 1.3 Hasil Pra Riset Supervisor Support

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2021

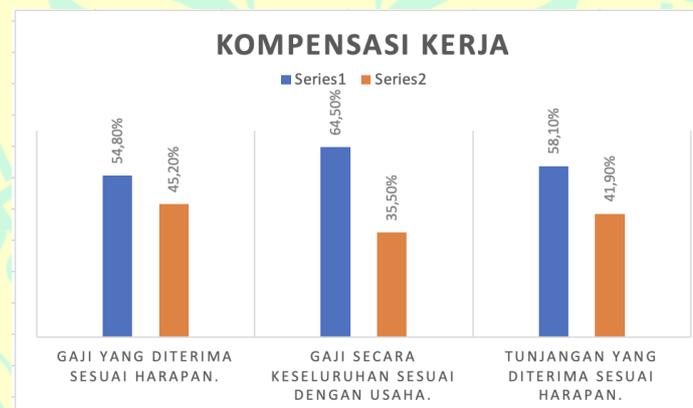
Hasil pra reset yang peneliti lakukan di PT. Jamkrindo, didapatkan hasil sebanyak 83,8% (rata – rata dari keseluruhan hasil) karyawan menjawab “Ya” dari variabel *supervisor support*.



Gambar 1.4 Hasil Pra Riset Work Life Balance

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2021

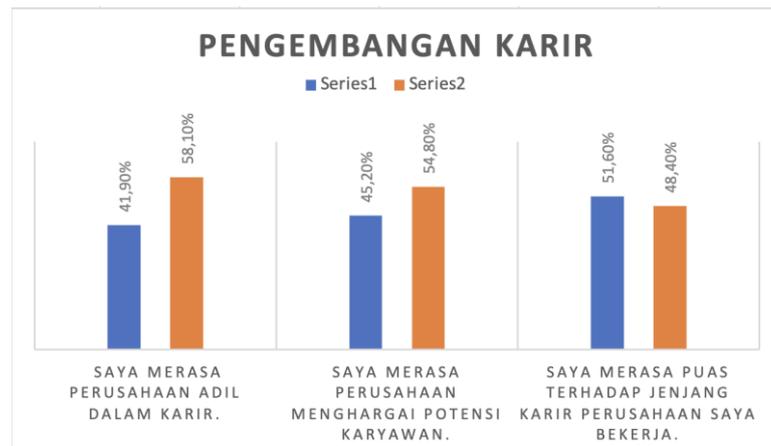
Hasil pra reset yang peneliti lakukan di PT. Jamkrindo, didapatkan hasil sebanyak 75,3% (rata – rata dari keseluruhan hasil) karyawan menjawab “Ya” dari variabel *work Life balance*.



Gambar 1.5 Hasil Pra Riset Kompensasi Kerja

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2021

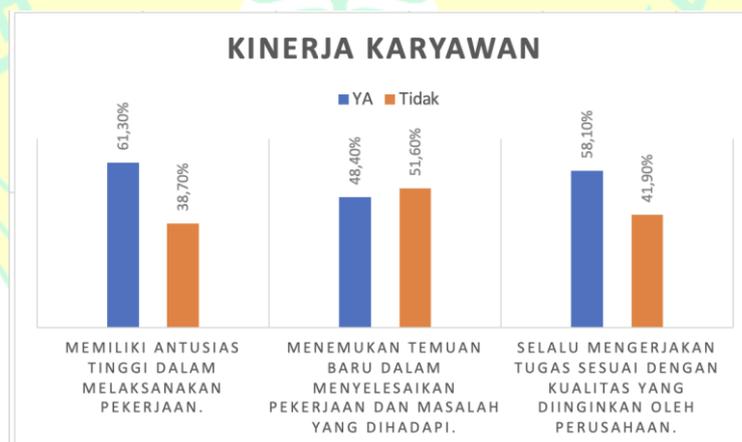
Hasil pra reset yang peneliti lakukan di PT. Jamkrindo, didapatkan hasil sebanyak 59,1% (rata – rata dari keseluruhan hasil) karyawan menjawab “Ya” dari variabel kompensasi kerja.



Gambar 1.6 Hasil Pra Riset Pengembangan Karir

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2021

Hasil pra riset yang peneliti lakukan di PT. Jamkrindo, didapatkan hasil sebanyak 46,2% (rata – rata dari keseluruhan hasil) karyawan menjawab “Tidak” dari variabel pengembangan karir.



Gambar 1.7 Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2021

Hasil pra riset yang peneliti lakukan di PT. Jamkrindo, didapatkan hasil sebanyak 55,9% (rata – rata dari keseluruhan hasil) karyawan menjawab “Ya” dari variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan data *pra riset* diatas, dari jumlah responden 31 orang diperoleh variabel *supervisor support* dan *work Life balance* pada karyawan di PT. Jamkrindo Lebih tinggi presentase yang menjawab “Ya” daripada variabel Lain. Dengan rincian presentase variabel *supervisor support* 83,8% responden dan *work Life balance* 75,3% responden. Dibandingkan dengan 3 variabel Lainnya yaitu kompensasi kerja (59,1%), pengembangan karir (46,2%), dan kinerja karyawan (55,9%) yang Lebih rendah presentasinya. Dengan demikian, peneliti menyimpulkan di ini sedikitnya membuktikan bahwa *supervisor support* dan *work Life balance* dapat menyelesaikan masalah dari *organizational commitment* di PT. Jamkrindo.

Hasil data pra riset diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden diperoleh 83,8% responden yang menjawab “Ya” dan 16,2% responden yang menjawab “Tidak” untuk mendukung variabel X_1 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel *supervisor support* dapat menyelesaikan masalah dari variabel *organizational commitment*. Hal ini didukung oleh pernyataan dari Rizky dan Hartono (2018), menyatakan ada hubungan diantara *supervisor support* dengan komitmen organisasi, dimana dalam penelitiannya menyebutkan semakin kuat dukungan *supervisor* maka akan semakin kuat pula komitmen organisasi karyawan.

Sedangkan untuk variabel X_2 diperoleh 75,3% responden yang menjawab “Ya” dan 24,7% responden yang menjawab “Tidak”. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa *work Life balance* memiliki potensi untuk mengatasi tantangan yang terkait dengan komitmen organisasi. Temuan ini juga mendapat dukungan dari pandangan (Wardana et al., 2020), menurutnya *work Life balance* terhadap komitmen organisasi dalam hasil penelitiannya terdapat pengaruh secara positif signifikan, dimana hal ini menunjukkan jika *work Life balance* tinggi, maka akan tinggi pula komitmen organisasi.

Dengan melihat latar belakang dan penelitian-penelitian sebelumnya, penulis merasa tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai **“Pengaruh Supervisor Support dan Work Life Balance terhadap Organizational Commitment Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Dengan mengacu pada informasi awal yang telah disajikan, maka pokok permasalahan yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah dampak positif dan signifikan dari *Supervisor Support* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan di PT. Jamkrindo Jakarta?
2. Apakah pengaruh positif dan signifikan dari *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan di PT. Jamkrindo Jakarta?
3. Apakah *Supervisor Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan di PT. Jamkrindo Jakarta?

4. Apakah *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan di PT. Jamkrindo Jakarta?
5. Apakah *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan di PT. Jamkrindo Jakarta?
6. Apakah *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* dengan *Job Satisfaction* sebagai mediator pada karyawan di PT. Jamkrindo Jakarta?
7. Apakah *Supervisor Support* berdampak positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* dengan *Job Satisfaction* sebagai mediator pada karyawan di PT. Jamkrindo Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada pertanyaan-pertanyaan inti yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian yang sejalan dengan pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Supervisor Support* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan PT. Jamkrindo Jakarta.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan PT. Jamkrindo Jakarta.

3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Supervisor Support* terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Jamkrindo Jakarta.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Work Life Balance* terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Jamkrindo Jakarta.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Jamkrindo Jakarta.
6. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Supervisor Support* terhadap *Organizational Commitment* yang di mediasi oleh *Job Satisfaction* pada karyawan PT. Jamkrindo Jakarta.
7. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Work Life Balance* terhadap *Organizational Commitment* yang di mediasi *Job Satisfaction* pada karyawan PT. Jamkrindo Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui pelaksanaan penelitian ini, diharapkan bahwa akan terjadi sumbangan berharga dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini adalah:

1. Kontribusi Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan mampu menyediakan wawasan baru dan meluaskan pengetahuan tentang isu-isu yang berkaitan dengan *Supervisor Support*, *Work Life Balance*, *Organizational Commitment*, dan *Job Satisfaction* pada sumber daya manusia.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi tambahan data yang dapat dijadikan sumber referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang berfokus pada *Supervisor Support*, *Work Life Balance*, *Organizational Commitment*, dan *Job Satisfaction*.

2. Kontribusi Praktis

- 1) Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan informasi berharga bagi perusahaan dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam hal yang berkaitan dengan *Supervisor Support*, *Work Life Balance*, *Organizational Commitment*, dan *Job Satisfaction*. Informasi ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan dalam mengelola aspek-aspek tersebut dalam lingkungan kerja.