

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai “Pengaruh *Supervisor Support* dan *Work Life Balance* terhadap *Organizational Commitment* Melalui *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening” maka sesuai dengan pertanyaan penelitian pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Supervisor Support* terhadap *Job Satisfaction*. Hal ini, menunjukkan bahwa Hipotesis 1 diterima. Sehingga hal ini diartikan bahwa, peningkatan dari *Supervisor Support* akan mempengaruhi peningkatan pada *Job Satisfaction*.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Supervisor Support* terhadap *Organizational Commitment*. Hal ini, menunjukkan bahwa Hipotesis 2 diterima. Sehingga hal ini diartikan bahwa, peningkatan dari *Supervisor Support* akan mempengaruhi peningkatan pada *Organizational Commitment*.
3. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction*. Hal ini, menunjukkan bahwa Hipotesis 3 diterima. bahwa terdapat pengaruh antara *Work Life Balance* dan *Job Satisfaction* namun

negatif. Sehingga hal ini diartikan bahwa, peningkatan dari *Work Life Balance* akan mempengaruhi penurunan pada *Job Satisfaction*.

4. Terdapat pengaruh yang negatif *Work Life Balance* terhadap *Organizational Commitment*. Hal ini, menunjukkan bahwa Hipotesis 4 ditolak. Sehingga hal ini diartikan bahwa, tidak terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Organizational Commitment*.
5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 5 diterima. Sehingga hal ini diartikan bahwa, peningkatan dari *Job Satisfaction* akan mempengaruhi peningkatan pada *Organizational Commitment*.
6. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Supervisor Support* terhadap *Organizational Commitment* melalui *Job Satisfaction*. Hal ini, menunjukkan bahwa Hipotesis 6 diterima. Sehingga hal ini diartikan bahwa, peningkatan dari *Supervisor Support* terhadap *Organizational Commitment* melalui *Job Satisfaction*.
7. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan *Work Life Balance* terhadap *Organizational Commitment* melalui *Job Satisfaction*. Hal ini, menunjukkan bahwa Hipotesis 7 diterima, bahwa terdapat pengaruh antara *Work Life Balance* dan *Organizational Commitment* melalui *Job*

Satisfaction namun negative. Sehingga hal ini diartikan bahwa, peningkatan dari *Work Life Balance* akan mempengaruhi penurunan pada *Organizational Commitment* melalui *Job Satisfaction*.

5.2 Implikasi Praktis

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, variabel *organizational commitment* dipengaruhi langsung secara positif dan signifikan oleh *supervisor support* dan maupun tidak langsung oleh *supervisor support* melalui *job satisfaction*.

Pada variabel *supervisor support* memiliki indikator *instrumental supervisor support* dan *attentive supervisor*. Indikator – indikator tersebut digunakan sebagai pengukuran bahwa supervisor perlu turun langsung untuk membantu mengatasi masalah karyawannya dan mau mengerti dan bertoIeransi terhadap masalah dan kondisi karyawannya. Dalam penelitian ini, indikator *instrumental supervisor support* memberikan hasil yang Lebih besar daripada indikator Lainnya, maka indikator ini perlu dipertahankan dengan cara supervisor Lebih mau mengerti dan dapat memahami masalah dari karyawannya. Dukungan dari supervisor dapat membuat karyawan Lebih nyaman dan merasa memiliki kepuasan kerja. Dengan demikian, dukungan

supervisor dapat memberikan dampak yang baik terhadap kepuasan kerja karyawannya.

Variabel work Life balance menunjukkan pengaruh yang negatif terhadap variabel job satisfaction dan organizational commitment, sehingga PT. Jamkrindo perlu memperhatikan aspek lain selain work Life balance untuk mendukung komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Kemudian, untuk variabel job satisfaction memiliki indikator *the workitself* dan *coworkers*. Indikator – indikator tersebut digunakan sebagai pengukuran bahwa perusahaan perlu memperhatikan kenyamanan karyawannya dan meningkatkan sikap toleransi terhadap karyawannya. Dalam penelitian ini, indikator *coworkers* memberikan hasil yang lebih besar daripada indikator lainnya, maka indikator ini perlu dipertahankan dengan cara perusahaan perlu memberikan toleransi terhadap karyawannya, dengan adanya toleransi tersebut akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

5.3 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dalam penelitian ini sudah di uji kelayakan modelnya dengan menggunakan SEM *PLS* yang hasilnya dapat dinyatakan memperkuat konsep teoritis dari variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- b. Dalam penelitian ini , variabel *Supervisor Support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Modaresnezhad et al., 2021) dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa *supporvisor support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Dousin et al., 2021) yang menyatakan bahwa dukungan supervisor memiliki efek langsung terhadap kepuasan kerja, dikarenakan dukungan supervisor memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan
- c. Dalam penelitian ini , variabel *Work Life Balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Iamane-Harim et al., 2021) yang menyatakan bahwa variabel *work Life balance* berhubungan signifikan dengan variabel *job satisfaction*. Namun, hal ini bertentangan dengan pendapat dari (J. Haar & Brougham, 2022) yang berpendapat bahwa ketika karyawan memiliki tingkat keseimbangan kerja Lebih besar maka akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, hal ini juga bertentangan dengan penelitian dari (A. K. M. Talukder et al., 2018) yang

menyatakan bahwa *work Life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*

- d. Dalam penelitian ini , variabel *Supervisor Support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (A. K. M. M. H. TaIukder & Galang, 2021) yang menyatakan bahwa pengalaman dukungan supervisor adalah positif berkaitan dengan komitmen organisasi. SeLain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Orgambídez & Almeida, 2020) yang mengungkapkan bahwa *supervisor support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*.
- e. Dalam penelitian ini , variabel *Work Life Balance* tidak memiliki pengaruh terhadap *Organizational Commitment*. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farha et al., 2017) yang mengemukakan bahwa seseorang yang memiliki keseimbangan kehidupan-kerja akan Lebih berkomitmen terhadap pekerjaan yang di tekuninya
- f. Dalam penelitian ini , variabel *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*. Hasil

penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Chordiya et al., 2017) dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Ahmad, 2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap tiga dimensi dari komitmen organisasi.

- g. Dalam penelitian ini , variabel *Supervisor Support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* melalui *Job Satisfaction*. Dalam memediasi *supervisor support*, *job satisfaction* memberikan pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian (Alkhateri & Nusari, 2018) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dapat dapat memediasi variabel dukungan supervisor dengan afektif komitmen organisasi.
- h. Dalam penelitian ini , variabel *Work Life Balance* tidak memiliki pengaruh positif namun terdapat pengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment* melalui *Job Satisfaction*. Dalam memediasi *work Life balance*, *job satisfaction* memberikan

pengaruh yang signifikan dan tidak memberikan pengaruh yang positif terhadap *organizational commitment*. Sehingga, dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan aspek Lain sehingga dapat mengoptimalkan kepuasan kerja dari karyawannya yang akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farha et al., 2017), dan (NirmaLasari et al., 2018) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi mediator antara keseimbangan kerja dengan komitmen organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah peneliti lakukan, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti sarankan sesuai dengan hasil survei terhadap beberapa karyawan di PT. Jamkrindo, yaitu sebagai berikut :

1. Dari penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel *Supervisor Support* mempengaruhi *Organizational Commitment* di PT. Jamkrindo. Oleh karena itu, PT. Jamkrindo perlu terus menjaga dukungan – dukungan dari supervisornya terhadap karyawannya guna meningkatkan komitmen karyawannya terhadap perusahaan dengan memperhatikan aspek – aspek seperti *Intrumental Supervisor Support* dan *Attentive Supervisor*. Berdasarkan penelitian, *attentive supervisor* menjadi indikator yang

memiliki pengaruh Lebih kecil maka indikator ini perlu tingkatan di PT. Jamkrindo. Contoh nyata yang dapat dilakukan oleh PT. Jamkrindo adalah seperti supervisor perlu turun langsung untuk membantu dan mau mengerti terhadap kondisi dan masalah karyawannya.

2. Dari penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel *Work Life Balance* tidak memiliki pengaruh terhadap *Organizational Commitment* di PT. Jamkrindo. Oleh karena itu, PT. Jamkrindo perlu memperhatikan aspek Lain seLain *Work Life Balance* yang Lebih berpengaruh terhadap komitmen karyawannya terhadap perusahaan.
3. Dari penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel *Job Satisfaction* dapat memediasi variabel *Supervisor Support* dan *Work Life Balance* terhadap *Organizational Commitment* di PT. Jamkrindo. Namun pengaruh yang diberikan oleh *Job Satisfaction* dalam memediasi *Supervisor Support* terhadap *Organizational Commitment* adalah positif, sedangkan pengaruh yang diberikan oleh *Job Satisfaction* dalam memediasi *Work Life Balance* terhadap *Organizational Commitment* adalah negative. Oleh karena itu, PT. Jamkrindo perlu terus meningkatkan kepuasan kerja dari para karyawannya dengan memperhatikan aspek – aspek seperti *the work it self* dan *coworkers*. Berdasarkan penelitian, didapatkan indikator *the work it self* menjadi indikator yang memiliki pengaruh yang Lebih rendah dibanding indikator

Lainnya. Contoh nyata yang dapat dilakukan oleh PT. Jamkrindo adalah memperhatikan kenyamanan karyawannya dalam bekerja salah satunya dengan memenuhi kebutuhan dan fasilitas karyawannya dalam bekerja.

5.4 Keterbatasan Penelitian

Selama melakukan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dan keterbatasan dalam melakukan penelitian yang menyebabkan penelitian ini belum sempurna. Hal ini yang menjadi kekurangan dan keterbatasan selama menjalani penelitian ini:

1. Terdapat keterbatasan dalam pengumpulan data yang digunakan Peneliti yaitu kuesioner. Hal ini dikarenakan jawaban yang diberikan oleh responden tidak benar-benar menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Peneliti kesulitan dalam meraih responden di PT. Jamkrindo yang sesuai kriteria masa kerja karyawan yaitu 10 tahun, oleh karena itu, peneliti melakukan perubahan kriteria masa kerja karyawan menjadi 5 tahun.
3. Keterbatasan waktu dan tenaga yang membuat penelitian ini tertunda dan kurang maksimal.
4. Hasil penelitian berbeda dengan hasil pra survei yang membuat peneliti merasa kesulitan dalam menyimpulkan penelitian ini.

5. Hasil penelitian ini tidak dapat sepenuhnya digunakan kepada perusahaan yang bekerja di bidang yang sama dikarenakan memiliki karakteristik yang berbeda.

5.5 Rekomendasi bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan, implikasi, saran, dan keterbatasan diatas, peneliti dapat memberikan beberapa rekomendasi untuk penelitian selanjutnya sehingga penelitian dapat menjadi sumber referensi yang bermanfaat, berikut rekomendasinya :

1. Penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama dan tempat yang sama dengan penelitian ini disarankan untuk memakai variabel Lain untuk bisa memberikan pengaruh terhadap *organizational commitment* selain *work Life balance* karena berdasarkan penelitian ini, variabel *work Life balance* tidak memberikan pengaruh positif terhadap *organizational commitment*.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti di perusahaan Lain sehingga dapat melihat hasil di berbagai perusahaan.