

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan perolehan penelitian mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada 44 responden yang merupakan karyawan CV Duta Wang Mandiri Surakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan organisasi yang diwujudkan melalui perlakuan adil, penghargaan atas kontribusi karyawan, serta perhatian terhadap kesejahteraan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi berperan penting dalam performa karyawan
2. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dukungan yang diberikan perusahaan mampu memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi pada saat mereka merasa memperoleh dukungan yang memadai dari perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi menjadi salah satu upaya yang efektif dalam mendorong terbentuknya komitmen organisasi.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi

cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Komitmen tersebut tecermin dari tanggungjawab menjalankan tugas dan kontribusi yang lebih bagi perusahaan. Hasil penelitian memperlihatkan peningkatan komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat menjadi salah satu upaya yang efektif dalam meningkatkan performa mereka.

4. Komitmen organisasi mampu memediasi secara parsial pada pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa meskipun dalam keadaan tanpa adanya mediasi, persepsi dukungan organisasi dapat memengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Selanjutnya ketika komitmen organisasi ditambahkan sebagai variabel mediasi, persepsi dukungan organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi parsial yang memperkuat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui jalur tidak langsung, sementara pengaruh langsungnya tetap signifikan. Dengan demikian,

## **4.2 Saran**

### **4.2.1 Bagi Perusahaan**

Berdasarkan hasil riset yang telah dilakukan, terdapat saran kepada CV Duta Wang Mandiri Surakarta untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui:

1. Pada variabel persepsi dukungan organisasi, indikator dukungan atasan memiliki nilai rata – rata terendah dibandingkan dengan indikator lainnya, yang

mana hal ini perlu menjadi fokus pengembangan. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih merasa bahwa dukungan yang diberikan oleh CV Duta Wang Mandiri belum sepenuhnya mendukung. Oleh karena itu, CV Duta Wang Mandiri disarankan untuk menerapkan kebijakan koordinasi harian secara berkala melalui kegiatan briefing pagi selama 10–15 menit di lantai produksi sebelum aktivitas kerja dimulai. Melalui kegiatan operasional ini, para kepala bagian atau mandor diwajibkan untuk secara proaktif mengidentifikasi serta menindaklanjuti setiap kendala teknis yang dihadapi karyawan secara cepat dan tepat. Selain itu, manajemen perlu menyediakan media pelaporan kendala fisik yang terintegrasi di area pabrik guna memastikan seluruh keluhan operasional dapat direspons dalam waktu yang terukur, sehingga karyawan merasa diperhatikan dan didukung secara penuh oleh pihak pimpinan.

2. Pada variabel komitmen organisasi, indikator komitmen normatif memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan indikator lainnya, sehingga perusahaan perlu memperhatikannya dengan lebih baik. CV Duta Wang Mandiri disarankan untuk mengoptimalkan peran pimpinan puncak atau pemilik perusahaan dalam memberikan apresiasi lisan secara langsung (*verbal recognition*) di lantai pabrik saat peninjauan kerja harian. Selain itu, manajemen dapat mengadakan forum diskusi santai bulanan yang melibatkan perwakilan karyawan senior untuk mendengar masukan mereka terkait kenyamanan kerja harian. Pemberian ruang komunikasi yang humanis serta pengakuan langsung atas kontribusi kerja ini diharapkan mampu menumbuhkan rasa dihargai secara personal, sehingga perlahan menggeser motivasi kerja karyawan dari yang semula sekadar

menggugurkan kewajiban tugas menjadi loyalitas berbasis tanggung jawab moral yang mendorong kesediaan mereka untuk saling membantu demi kemajuan organisasi,

3. Pada variabel kinerja karyawan, indikator efektifitas biaya memiliki nilai rata – rata terendah dibandingkan indikator lainnya. Oleh karena itu, CV Duta Wang Mandiri Surakarta disarankan menerapkan kontrol efisiensi bahan baku melalui tindakan pengawasan yang sederhana dan langsung di lapangan. Langkah operasional yang dapat diambil adalah dengan menugaskan mandor atau kepala produksi untuk melakukan pengecekan sisa material kayu (*wood waste*) secara berkala pada setiap akhir jam kerja harian. Selain itu, manajemen dapat memasang papan pengingat visual atau poster sederhana di area kerja yang berisi imbauan mengenai standar ukuran pemotongan bahan baku yang presisi untuk meminimalisir kesalahan kerja fisik. Pendekatan pengawasan langsung dan penekanan disiplin harian ini diharapkan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dalam menjaga efisiensi penggunaan fasilitas serta menekan pemborosan biaya produksi perusahaan secara nyata.

#### **4.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya**

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Oleh karena itu, penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Riset berikutnya dianjurkan untuk melibatkan faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *employee well-being*, *employee resilience*, maupun *self*

*efficacy* sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor – faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

2. Riset berikutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian dan sektor organisasi yang berbeda. Penelitian mendatang dapat ke sektor jasa atau pelayanan seperti perbankan, perhotelan, maupun kesehatan. Selain itu, bentuk organisasi dapat ditingkatkan ke skala yang lebih besar seperti PT atau BUMN dengan ukuran sampel yang lebih besar guna meningkatkan akurasi data.
3. Penelitian yang akan datang disarankan untuk mempertimbangkan penerapan metode yang berbeda, pendekatan campuran (*mixed methods*) yang menggabungkan kuantitatif dengan kualitatif. Selain itu dapat menggunakan metode pengolahan yang berbeda, seperti CB-SEM menggunakan software AMOS guna membandingkan hasil yang diperoleh dengan metode SEM-PLS yang digunakan dalam penelitian ini.