

BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Pada penulisan skripsi ini adalah dimaksudkan untuk menganalisa dan mempelajari pengaruh variabel independen *perceived organizational support* dan variabel mediasi *employee engagement* terhadap variabel dependen *affective commitment*. Hasil dari pengolahan data yang sudah diterangkan pada bab sebelumnya, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut, bahwa *perceived organizational support* mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen *affective commitment*, pada keempat perusahaan jasa pengiriman barang (*logistic*) Kota Batam yang diteliti menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* akan mempengaruhi *affective commitment* karyawan di suatu organisasi. Karena *perceived organizational support* (POS) yaitu persepsi karyawan mengenai sejauhmana organisasi memberi dukungan kepada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kaur dan Anet (2017), oleh (Li *et al.*, 2018), (Cassell 2017), (Hassan *et al.* , 2017), (Malinen dan Harju 2017)

Selanjutnya yang kedua dimana peneliti menyimpulkan berdasarkan dari bab sebelumnya yang telah dijelaskan dari hasil pengujian hipotesis *perceived organizational support* yang dimediasi oleh *employee engagement* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *affective commitmen*.

Karena dengan adanya *perceived organizational support* dan *employee engagement* maka hal tersebut dapat mempengaruhi atau meningkatkan *affective commitment* karyawan disuatu organisasi, jadi dengan adanya *perceived organizational support* dimana persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan kepada karyawan dan juga sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat karyawan tersebut membutuhkan bantuan Kaur dan Anet (2017). *Employee engagement* sebagai keterikatan karyawan dengan organisasi bukan hanya secara fisik, kongnitif tetapi bahkan secara emosional dalam hal kinerja Albrecht (2010). Temuan ini mengindikasikan bahwa pola *perceived organizational support* dalam jasa pengiriman J&T, JNE, TIKI, dan POS Indonesia yang dimediasi *employee engagement* mempengaruhi *affective commitment* karyawan di suatu organisasi. Hasil dari penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh (Kaur dan Aneet 2017), (Galletta *et al.*, 2016), (Malik *et al.*, 2016), (Nguyen *et al.*, 2014).

5.2 Keterbatasan

Pada pelaksanaan penelitian tahap awal hingga akhir penulisan mempunyai beberapa keterbatasan yang ditemukan. Mengenai keterbatasan yang dijumpai oleh penulis pada peroses penulisan penelitian ini, adalah:

1. Minimnya jumlah penelitian dengan variabel yang sama dengan penelitian ini yang mengakibatkan terbatasnya materi acuan dan pendukung penelitian.

2. Responden yang mengisi kuesioner dengan tidak serius dan mengisi kuesioner secara tergesa-gesa sehingga mengakibatkan hasil penelitian yang kurang maksimal.

3. Tendensi karyawan yang menjadi populasi penelitian ini kurang mengutamakan pelayanan yang baik sebagai motivasi pekerjaan kemudian mengurangi tingkat keinginan untuk berpartisipasi pada penelitian ini.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku *affective commitment*

Karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu *perceived organizational support* dan *employee engagement*, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi *affective commitment*

Karyawan.

5.3 Rekomendasi

Selanjutnya hasil penelitian mengenai hubungan antara variable *perceived organizational support*, *employee engagement*, *affective commitment* dimana yang sudah penulis lakukan, maka dari itu beberapa rekomendasi yang dapat penulis

berikan adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian menyebutkan bahwa *perceived organizational support* dapat mempengaruhi *affective commitment* karyawan dalam organisasi. Diharapkan organisasi dapat lebih memberikan dukungan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan yang akan berdampak pada kontribusi yang diberikan oleh karyawan pada organisasi.

2. *Employee engagement* juga mempunyai hubungan yang signifikan terhadap *affective commitment*, organisasi diharapkan dapat melibatkan dalam organisasi sehingga karyawan yang terlibat secara emosional dalam pekerjaannya sehingga karyawan menganggap pekerjaannya bukan sekedar memperoleh penghasilan akan tetapi turut mengantarkan organisasi meraih *goal* nya.

3. Hasil pada penelitian dan juga kesimpulan yang telah penulis uraikan tersebut, dapat dilihat bahwa masih banyak kekurangan yang harus diperbaiki dalam penelitian ini sehingga peneliti mengharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel yang lebih banyak lagi seperti variabel *organizational justice*, *supervisor support*, *work environment*, *compensation*, *motivation*, *autonomy*, *psychological well-being*, *employee engagement* terhadap *affective commitment*.