

## BAB V

### KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN REKOMENDASI

#### 5.1. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh darivariabel Dukungan Pengawasan Karir yang dimediasi dan dimoderasi oleh variabel Keterlibatan Pekerjaan dan Kemampuan Tugas terhadap dependen Kepuasan Karir dan Promosi ialah sebagai berikut:

1. H1 ditolak, Dukungan Pengawasan Karir sebagai variabel independen tidak berhubungan signifikan dengan variabel dependen Kepuasan Karir (a) dan Promosi (b) pada para karyawan tingkat *leader* dan manajerial Bank Perkreditan Rakyat di Batam. Hasil penelitian yang ditunjukkan sesuai dengan penelitian Griffin *et al.*, (2001) namun tidak sesuai dengan penelitian Yang *et al.*, (2018), Wickramasinghe dan Jayaweera (2010), Achour *et al.*,(2017), Babin dan Boles (1996), Chen *et al.*, (2012), Yadav dan Rangnekar (2015), Jiang dan Klein (1999), Kang *et al.*, (2015), Skaalvik dan Skaalvik (2009), Gaertner (1999). Analisis data menunjukkan bahwa hipotesis pertama dari penelitian ini ditolak.
2. H2 ditolak, Keterlibatan Pekerjaan tidak dapat mempengaruhi hubungan signifikan antara Dukungan Pengawasan Karir terhadap Kepuasan Karir (a) dan Promosi(b) pada Bank Perkreditan Rakyat di Batam. Hasil penelitian yang ditunjukkan sesuai dengan penelitian Diedericks dan Rothmann (2013) namun tidak sesuai dengan penelitian Yang *et al.*, (2018), Barnes dan Collier (2013), Höper *et al.*, (2012), Giallonardo *et al.*, (2010), Ilkhanizadeh dan Karatepe (2017), Eldor (2016). Analisis data menunjukkan bahwa potesis kedua dari penelitian ini ditolak.
3. H3 (a) diterima, Kemampuan Tugas mempengaruhi hubungan signifikan positif antara Dukungan Pengawasan Karir terhadap Kepuasan Karir pada Bank Perkreditan Rakyat di Batam. Hasil penelitian yang ditunjukkan sesuai dengan penelitian Yang *et al.*, (2018). Analisis data menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (a) dari penelitian ini diterima.

H3(b) ditolak, Kemampuan Tugas tidak mempengaruhi hubungan signifikan positif antara Dukungan Pengawasan Karir terhadap Promosi pada Bank Perkreditan Rakyat di Batam. Hasil penelitian yang ditunjukkan tidak sesuai dengan penelitian penelitian Yang *et al.*, (2018). Analisis data menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (b) dari penelitian ini ditolak.

4. H4 diterima, Kemampuan Tugas mempengaruhi hubungan signifikan positif antara Dukungan Pengawasan Karir terhadap Keterlibatan Pekerjaan pada Bank Perkreditan Rakyat di Batam. Hasil penelitian yang ditunjukkan sesuai dengan penelitian Yang *et al.*, (2018), namun tidak sesuai dengan penelitian Hayton *et al.*, (2012). Analisis data menunjukkan bahwa hipotesis keempat dari penelitian ini diterima.
5. H5 diterima, Dukungan Pengawasan Karir memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Keterlibatan Pekerjaan pada Bank Perkreditan Rakyat di Batam. Hasil penelitian yang ditunjukkan sesuai dengan penelitian Yang *et al.*, (2018), Swanberg *et al.*, (2011), Calderón *et al.*, (2013). Analisis data menunjukkan bahwa hipotesis kelima dari penelitian ini diterima

Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kinerja dan promosi memerlukan dukungan pengawasan karir yang kuat dari atasan. Tanpa dukungan pengawasan karir dari atasan, maka antusiasme karyawan dalam bekerja akan semakin menurun akibat tidak adanya motivasi serta dorongan dari atasannya. Hal yang sama dengan promosi jabatan, tanpa kepuasan karir yang baik maka tidak akan terjadi promosi jabatan. Namun dukungan pengawasan karir berkaitan erat dan mempunyai hasil yang signifikan dengan keterlibatan pekerjaan karena adanya kemampuan tugas yang kuat dari karyawannya. Atasan cenderung mendorong karyawannya untuk terlibat dalam pekerjaan tanpa disertai dengan motivasi yang tepat untuk meningkatkan kepuasan karir dan promosi para karyawannya. Tanpa adanya motivasi yang kuat pada dukungan pengawasan karir dari atasan, maka karyawan tidak merasa adanya ikatan pada pekerjaan mereka meskipun telah didorong untuk terlibat dalam pekerjaannya, sehingga menyebabkan menurunnya kepuasan kinerja dan promosi jabatan pada karyawan. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja, maka dapat memberi efek positif

bagi hasil kinerjanya, juga akan membawa kepuasan tersendiri bagi diri karyawan tersebut dalam berkarir. Pada penelitian ini membuktikan bahwa para karyawan BPR Batam tingkat *leader* dan manajerial memiliki kemampuan kinerja yang baik dan pengalaman yang banyak dalam bidang pekerjaannya, namun meskipun memiliki kemampuan kerja yang baik tidak disertai dengan dukungan pengawasan karir dari atasan yang kuat, maka tidak terdapat promosi dalam pekerjaan ke jenjang yang lebih tinggi. Hal ini tentu dapat mempengaruhi performa perusahaan akibat tidak dimanfaatkannya sumber daya manusia yang ada dengan sebaik-baiknya.

### 5.2. Keterbatasan

Keterbatasan yang dialami saat melakukan penelitian ini antara lain:

1. Sumber data sulit didapat karena data harus mencakup jajaran level *leader* dan manajerial, beresiko data penelitian akan tidak sesuai dengan criteria yang dibutuhkan.
2. Tidak semua Bank BPR mengizinkan pengambilan data karyawan dengan alasan rahasia perusahaan.
3. Sulitnya menjangkau para karyawan senior dan berpengalaman dalam bidangnya akibat kesibukan dalam pekerjaannya. Sehingga sulit meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang dibagikan.

### 5.3. Rekomendasi

Penulis dapat memberikan rekomendasi berupa:

1. Bagi akademisi  
Penulis berharap penelitian ini dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya. Seperti memperpanjang periode penelitian, menambahkan variabel lain, atau memperluas populasi pada penelitian selanjutnya.
2. Bagi perusahaan  
Melalui penelitian ini, penulis berharap dapat membantu para pemimpin dari perusahaan dan personalia perusahaan untuk dapat lebih memperhatikan pengaruh dari dukungan pengawasan pimpinan terhadap kinerja para karyawannya, dan memberikan promosi dan penghargaan

yang layak bagi karyawan yang memiliki performa kerja yang bagus dan kemampuan kerja yang baik. Penulis juga berharap penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi personalia perusahaan sebagai salah satu media dalam membantu personalia dari suatu perusahaan dalam mengelola karyawan perusahaan.