

BAB VI

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti sebagai bab akhir dari penulisan mengenai Hubungan *Perceived Organizational Support* Dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator Pada Hariz Jaya, KSO Sidoarjo. Sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan *Perceived organizational support* dengan kepuasan kerja karyawan pada Hariz Jaya, KSO Sidoarjo secara langsung tanpa melalui jalur mediasi dengan koefisien sebesar 0,590 dan pada nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,149 > 1,661$.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara *Perceived organizational support* dengan motivasi kerja. Dapat dilihat juga pada koefisien sebesar 0,346 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,988 > 1,661$.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Dapat dilihat juga pada koefisien sebesar 0,584 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,426 > 1,66$.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara *Perceived organizational support* dengan kepuasan kerja. Dapat dilihat juga pada dengan koefisiensi sebesar 0,388 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,469 > 1,990$.
5. Hasil dari keseluruhan yaitu motivasi kerja mampu me-mediasi secara parsial dimana nilai beta lebih besar saat berhubungan langsung daripada melalui jalur mediasi .

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, peneliti memiliki beberapa saran antara lain sebagai berikut.:

1. Saran berdasarkan manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori terkait hubungan *Perceived Organizational Support (POS)*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, para akademisi disarankan untuk mengkaji lebih lanjut peran variabel-variabel ini dalam berbagai konteks organisasi yang berbeda, baik dari segi budaya kerja, jenis industri, maupun tingkat hierarki karyawan. Selain itu, studi lanjutan juga dapat memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan atau komitmen organisasi, untuk memahami lebih mendalam dinamika yang terjadi dalam organisasi.

2. Saran berdasarkan manfaat praktis

Bagi praktisi organisasi, terutama manajer sumber daya manusia, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk meningkatkan dukungan terhadap karyawan melalui kebijakan yang mencerminkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Misalnya, organisasi dapat mengembangkan program pengakuan kerja, menyediakan fasilitas yang mendukung produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, organisasi juga disarankan untuk terus mendorong motivasi kerja karyawan melalui pemberian insentif yang adil dan relevan, serta memfasilitasi pengembangan keterampilan agar karyawan merasa dihargai dan lebih terlibat. Dengan demikian, dukungan organisasi yang optimal dapat

meningkatkan motivasi kerja sekaligus mendorong kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

penelitian ini menjadi pengalaman berharga untuk terus meningkatkan kemampuan analisis, wawancara, dan observasi. Peneliti juga disarankan untuk terus memperdalam wawasan di bidang yang relevan dan menggunakan metode yang berbeda serta menggunakan tahapan subyek yang memiliki kategorisasi lama kerja untuk mengetahui tingkatan kepuasan kerja yang dimiliki agar peneliti selanjutnya mampu menghasilkan penelitian yang lebih berkualitas di masa mendatang.

3. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk penelitian lanjutan, terutama yang berfokus pada hubungan antara dukungan organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode yang lebih beragam dan melibatkan populasi yang lebih luas untuk mendapatkan hasil yang lebih generalis.