

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. *Organization support* (dukungan organisasi) terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan terutama pada karyawan Sentra UMKM Batik Satrio Manah. Karyawan yang merasa diperhatikan, dihargai, dan memiliki hubungan kerja yang baik menunjukkan kecenderungan untuk bekerja lebih optimal. Temuan ini memperlihatkan bahwa perhatian organisasi menumbuhkan rasa keterikatan dan dorongan internal bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.
2. *Work engagement* (keterlibatan kerja) terbukti meningkatkan kinerja secara nyata terutama pada karyawan Sentra UMKM Batik Satrio Manah. Karyawan yang larut dalam pekerjaan, antusias, serta merasa bangga terhadap pekerjaannya menunjukkan hasil kerja yang lebih berkualitas dan konsisten. Keterlibatan emosional dan psikologis ini menjadi landasan penting tercapainya kinerja yang unggul..
3. *Organization support* (dukungan organisasi) tidak terbukti meningkatkan kinerja melalui loyalitas kerja terutama pada karyawan Sentra UMKM Batik Satrio Manah. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan di Sentra Batik Satrio Manah bersifat stabil, terutama karena sebagian besar karyawan telah bekerja lebih dari satu dekade. Dengan demikian, loyalitas mereka tidak banyak dipengaruhi oleh tambahan dukungan organisasi.

4. *Work engagement* (keterlibatan kerja) terbukti meningkatkan kinerja melalui loyalitas kerja terutama pada karyawan Sentra UMKM Batik Satrio Manah. Karyawan yang benar-benar terlibat dalam pekerjaannya tidak hanya bekerja lebih baik, tetapi juga menunjukkan loyalitas emosional yang kuat. Loyalitas inilah yang kemudian memperkuat kontribusi mereka terhadap hasil kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa baik *organization support* maupun *work engagement* merupakan faktor penting peningkat kinerja karyawan. Namun, jalur mediasi loyalitas kerja lebih efektif pada keterlibatan kerja dibandingkan dukungan organisasi.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan temuan penelitian dan indikator dengan nilai tertinggi, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan beberapa hal berikut:

1. Mengembangkan keterbaruan yang berkaitan dengan hubungan kerja antar karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator dengan skor tertinggi pada dukungan organisasi adalah *social support*. Penelitian berikutnya dapat menjadikan *quality of work relationship* atau *peer support* sebagai variabel tersendiri karena aspek ini terbukti dominan memengaruhi kinerja.
2. Menambahkan variabel psikologis lain yang berkaitan dengan keterlibatan kerja. Indikator tertinggi pada *work engagement* menunjukkan kondisi flow atau keterlibatan mendalam dalam pekerjaan. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplor variabel seperti *job passion*, *psychological empowerment*, atau *employee happiness* untuk memberikan gambaran lebih lengkap mengenai faktor-faktor pembentuk keterlibatan kerja.
3. Menguji ulang peran loyalitas kerja pada konteks organisasi dengan karakteristik masa kerja yang lebih beragam. Loyalitas kerja pada penelitian ini tidak memediasi hubungan

antara dukungan organisasi dan kinerja karena sebagian besar karyawan memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Penelitian selanjutnya dapat ditujukan pada organisasi dengan tingkat *turnover* tinggi atau masa kerja lebih pendek untuk melihat dinamika loyalitas yang lebih variatif.

4. Menggunakan metode campuran (*mixed methods*) untuk menggali alasan emosional dan perilaku karyawan. Mengingat beberapa indikator seperti “berusaha memberikan yang terbaik meskipun ada tantangan” memiliki nilai tinggi, penelitian lanjutan dapat menambahkan wawancara atau observasi untuk menggali faktor emosional, budaya kerja, dan dinamika interpersonal yang tidak terlihat melalui kuesioner.