

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data, pembahasan, dan pannelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) *Supervisor support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan Tri Sukses Prima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *supervisor support* maka semakin dapat meningkatkan *work engagement*.
- b) *Supervisor support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Meaningful work* karyawan PT. Tri Sukses Prima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *supervisor support* maka semakin dapat meningkatkan *work engagement*.
- c) *Meaningful work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan PT. Tri Sukses Prima. Hal tersebut menunjukkan bahwa maka semakin *meaningful work* maka semakin dapat meningkatkan *work engagement*.
- d) *Supervisor support* memengaruhi *work engagement* PT. Tri Sukses Prima dengan *Meaningful work* sebagai mediasi, dimana peran *meaningful work* sebagai mediasi secara parsial.

5.2 Keterbatasan

Berdasarkan dari hasil perhitungan dari pengujian koefisien determinan (R^2) sebesar 40,4% dipengaruhi oleh *supervisor support* dan *meaningful work*, sedangkan 59,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5.3 Saran

5.3.9 Saran Praktis

Bagi PT. Tri Sukses Prima, berikut beberapa saran berdasarkan hasil penelitian dan analisis akademik yang telah dilakukan:

1. Supaya karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi maka para pimpinan diharapkan terus meningkatkan kredibilitas kepemimpinan dengan memperhatikan dimensi yang nilai rata-ratanya paling rendah dibanding dimensi lainnya, yaitu *absorption* (3,71 dari skala 5 point) dengan meningkatkan dukungan keada karyawan saat bekerja, memberikan toleransi pada karyawan, bersikap siaga, menghadapi masalah secara langsung, berdiskusi dengan karyawan, memberikan peluang belajar dan pengembangan diri, sehingga diharapkan dapat meningkatkan lagi *work engagement* pada karyawan.
2. Pimpinan perlu meningkatkan *meaningful work* pada seluruh karyawan PT. Tri Sukses Prima khususnya pada *Positive Meaning*, karena nilai rata-ratanya paling rendah dari dimensi lainnya (3,85 dari skala 5 point). Dengan *supervisor suport* yang semakin tinggi diharapkan dapat semakin meningkatkan *meaningful work*, sehingga dapat memunculkan perasaan positif dalam peran kerja, memahami kontribusi pekerjaan, dan memiliki kepuasan dalam pekerjaan serta karir yang dijalani.

5.3.2 Saran Akademis

1. Penelitian selanjutnya dengan objek yang sama dapat dilakukan pada seluruh anak perusahaan dari PT Sukses Jaya Grup, sehingga dapat menghasilkan generalisasi hasil penelitian yang lebih luas.
2. Dalam uji R 59,6 sehingga terdapat 40,4% variable lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi *work engagemet*; sehingga pengembangan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat meningkatkan *work engagement*, misalnya *job characteristic* dan *authentic leadership* (Rizki dan Arif, 2022), hal tersebut karena *meningkatkan work engagement* (keterlibatan kerja) adalah kunci

untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Dua pendekatan yang efektif untuk mencapai ini adalah melalui karakteristik pekerjaan (*job characteristics*) dan kepemimpinan autentik (*authentic leadership*).

DAFTAR PUSTAKA

- Al Sahih Al Zaabi, (2016). Definisi Kepemimpinan Autentik: Proses dari Kemampuan Mental Positif dan Lingkungan Organisasi yang Terstruktur. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Organisasi*, 21(4), 189-204.
- Al Faizah. (2022). Pengaruh Coworker Support dan Supervisor Support terhadap Work Engagement melalui Meaningful Work: Studi Kasus pada Barista di Kedai Kopi X. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 34(2), 78-92.
- Ariarni, N., dan Afrianty, T. W. (2017). pengaruh perceived organizational support terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagaivariabel intervening (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun). Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2045>. Diakses 25 Januari 2024
- Ahmad, A., Bibi, P., dan Majid, A. H. (2016). *Co-worker Support as Moderator on the Relationship between Compensation and Transactional Leadership in Organizational Commitment. International Journal of Economic Perspectives*, 10(4).
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2014). Examining social class and work meaning within the psychology of working framework. *Journal of Career Assessment*, 22, 543-561.
- Aprianto, A., et al. (2019). Pengaruh Supervisor Support Terhadap Career Regret dan Turnover Intention yang Dimediasi oleh Work Engagement pada PT Bank Mandiri Tbk Thamrin Jakarta Pusat.. Universitas Trisakti. <http://repository.trisakti.ac.id/usaktiana/index.php/home/>. Diakses 25 Januari 2024
- Bakker, A.B. dan Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13 (3): 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>. Diakses 25 Januari 2024
- Baron, R.M dan Kenny, D.A. 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Reserach: Conceptual, Strategic and Satatistical Consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51.
- Blaca, M. J., dan Romana, M. (2017). The relationship between meaningful work and work engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 237, 1276-1280.

- Buulolo, A. dan Ratnasari, S.L. (2020). Pengaruh dukungan supervisor, komitmen organisasional, dan beban kerja terhadap turnover intention. *DIMENSI*, 9 (2): 339-351
- Caesens, G., Stinglhamber, F., dan Luypaert, G. (2014). The impact of *Work Engagement* and workaholism on well-being: The role of work related social support. *Career Development International*, 19(7), 813–835.
- Cahyono, H., Suci, R.P. Mas, N. (2023). Analisa pengaruh perceived supervisor support dan job insecurity terhadap turnover intention dengan employee engagement sebagai variabel intervening. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 2 (10), <https://bajangjournal.com/index.php/JPDSH>. Diakses 25 Januari 2024
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295: 336
- Demirtas, O., Hannah, S. T., Gok, K., Arslan, A., & Capar, N. (2015). The Moderated Influence of Ethical Leadership, Via Meaningful Work, of Followers Organizational Identification, and Envy. *J Bus Ethics*, 145(1), 183-199. *Organizational support dan organizational-based self esteem terhadap work engagement. Mediapsi*, 1(1), 40-50.
- Dwitasari, A., Yuliyanti, S., & Riyanto, S. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan X*. Jakarta: Penerbit ABC.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of applied psychology*, 87(3), 565.
- Eisenberger, R. (2004). Dynamics of Relationship Dissolution: An Examination of Alternatives. *Journal of Social Psychology*, 36(2), 245-263.
- Farla, W., Siregar, L.D., Bakri, S.A. (2020). Dukungan Atasan dan Pencapaian Karir Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 18 (4): 226-232.
- Faizah, D. M. A. (2022). Pengaruh Coworker Support dan Supervisor Support Terhadap Work Engagement Melalui Meaningful Work Pada Barista Coffee Shop X. Retrieved from <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18869>. Diakses 12 November 2023.
- Geldenhuis, M., Taba, K., & Venter, C. M. (2014). *Meaningful work, Work Engagement* and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-10.

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gordon (2019). Pandangan Karyawan terhadap Dukungan Atasan: Mengukur penghargaan atas Kontribusi dan Kepedulian terhadap Kesejahteraan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 34(3), 145-160.
- Hartog, D. N. Den, dan Belschak, F. D. (2012). Work Engagement and Machiavellianism Ethical Leadership Process. *Journal of Business Ethics*, 107, 35-47.
- Hermanto, Y.B. dan Sri Mulyani, V.A. *Kepemimpinan Integratif: Strategi Menumbuhkan Totalitas dan Perilaku Ekstra-Peran*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Homans, G. C. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 97-606. <https://www.jstor.org/stable/2772777>. Diakses 25 Januari 2024
- Iqbal, M., Gani, R. A., Ahdan, S., Bakri, M., dan Wajiran, W. (2018). Peran Model Karakteristik Pekerjaan dalam Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 30(2), 112-127.
- Johnson, S. K., dan Jiang, L. (2016). Examining the relationship between meaningful work and work engagement: The role of workplace spirituality and employee age. *Journal of Business and Psychology*, 31(3), 479-492.
- Johari, J., dan Yahya, K. K. (2016). The influence of job characteristics on employee motivation: A study of the hotel industry in Malaysia. *Journal of Tourism, Hospitality and Culinary Arts*, 8(2), 1-12.
- Jin, C., Nordin, C., dan Bakker, P. (2016). Emotional and instrumental support from supervisors: Predictors of job satisfaction and organizational commitment among employees in China. *Journal of Applied Psychology*, 25(5), 561-577.
- Kalliath, T., Kalliath, P., dan Chan, C. (2020). Social support and work engagement among social workers in Australia: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Social Work*, 20(2), 187-206. <https://doi.org/10.1177/1468017319838077>. Diakses 25 Januari 2024
- Khan, A., dan Emily, R. (2013). Makna Pekerjaan: Tujuan Mendalam dan Keterlibatan Kerja. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 15(4), 112-127.

- Khan, N. A., Khan, A. N., & Gul, S. (2019). Relationship between perception of organizational politics and organizational citizenship behavior: testing a moderated mediation model. *Asian Business and Management*, 18(2), 122–141. <https://doi.org/10.1057/s41291> 018-00057-9
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi (alih bahasa Vivi Andhika Yuwono)
- Lee-Peng, N., Lok-Sin, K., dan Ka-Fei, L. (2013). The Impact Of Job Demands, Supervisor Support And Job Control On Work-To-Personal Life Conflict Among The Employed Proceeding of the International Conference on Social Science Research, 628-647.
- Manurung, A. H, Kartono, R., Tjahjana, D., Tjiptadi, D. D., & Saputra, N. (2021). *Manajemen: Teori dan Perkembangannya (jungjungan gogo Manurung (ed.); 1st ed.)*. PT Adler Manurung Press.
- Mekhum, W., dan Jermsttiparsert, K. (2019). Effect of Supervisor Support, Co-Worker Support and Meaningful work on Work Engagement of Pharmaceutical firms' employees in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 10(2).
- Mufarrikhah, J. L., Yuniardi, M. S., dan Syakarofath, N. A. (2020). Peran perceived organizational support terhadap *Work Engagement* karyawan. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2).
- Mulyati. (2020). Pentingnya Meaningful Work: Panggilan Jiwa, Peran yang Jelas, dan Petunjuk Peningkatan dalam Pekerjaan. *Jurnal Psikologi Kerja dan Organisasi*, 28(2), 87-104.
- Mulyati, R., Himam, F., Riyono, B., dan Suhariadi, F. (2019). Model Work Engagement Angkatan Kerja Generasi Millennial dengan Meaningful Work sebagai Mediator. Retrieved from <https://jurnal.ugm.ac.id/gamajop/article/view>. Diakses 25 Juni 2024
- Odelia, Y. (2018). Analisis pengaruh perceived supervisor support, perceived organizational support, dan learning opportunities terhadap work engagement karyawan generasi milenial perbankan BUMN= The impact of perceived supervisor support, perceived organizational support, and learning opportunities on millennials work engagement in state-owned bank.
- Pratama, V.H.M, dan Srimulyani, V.A. (2022). Quality of Work Life as a Mediator on the Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, 9 (1): 14-27. DOI 10.31289/jkbm.v9i1.7915

- Pratiwi, E. A., Ningrum, D. S. A., & Sari, T. R. M. (2021). Hubungan antara Meaningful Work dan Work Engagement pada Karyawan di Fakultas Psikologi Unjani. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 5(3), 321-336.
- Pakau, M. (2021). kontribusi meaningful work terhadap work engagement. studi pada guru sma yang melaksanakan work from home (wfh) di kabupaten tana toraja (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Rahmawati, D. dan Pusparini, E.S. (2023). Pengaruh *Flexible Working Arrangements* dan *Perceived Supervisor Support* terhadap *Work Engagement* dan *Employee Performance*: Studi Empiris pada Organisasi Keuangan Pemerintah di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, 14 (4): 322-342, DOI: 10.29244/jmo.v14i4.47409.
- Rizki, B. O., dan Arif, M. (2022). Mediation Role of Work Motivation : Organizational Commitment and Work Involvement on Employee Performance. 4(1), 18–33.
- Raub, S., dan Blunschi, S. (2013). The Power of Meaningful Work How Awareness of CSR initiative fosters task significance and positive work outcomes in service employees. *Cornell Hospitality Quarterly*, 55(1), 10-18.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., dan Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30, 91-127.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. Pearson.
- Rai, D., Biswas, M., & Rai, S. (2017). Job characteristics and employee motivation: A review of three decades of research. *Journal of Management*, 22(1), 43-64.
- Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4): 701-716, Doi: 10.1177/0013164405282471.
- Schaufeli, W.B dan Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *J. Organiz. Behav.* 25, 293–315. DOI: 10.1002/job.248
- Sidharta, I. K. (2020). "Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory) sebagai Landasan Teori dalam Dinamika Hubungan: Suatu Kajian Ekonomis." *Jurnal Dinamika Hubungan Ekonomi*, 22(3), 78-92.

- Song, Y. T., I. Fukumori, C. K. Shum, dan Y. Yi (2012), Merging tsunamis of the 2011 Tohoku-Oki earthquake detected over the open ocean, *Geophys. Res. Lett.*, 39, L05606, doi:10.1029/2011GL050767.
- Sloan, M. M. (2012). Unfair treatment in the workplace and worker well-being: The role of coworker support in a service work environment. *Work and Occupations*, 39(1), 3-34.
- Srimulyani, V.A., dan Hermanto, YB. (2022a). Organizational culture as a mediator of credible leadership influence on work engagement: empirical studies in private hospitals in East Java, Indonesia. *Humanities and Sciences Social Communications*, 9 (274). <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01289-z>. Diakses 25 Januari 2024.
- Srimulyani, V.A., dan Hermanto, YB. (2022b). Employer branding and employee performance at KAI: employee retention' role as mediator. *Jurnal Studi Komunikasi*, 6 (3): 921-940. doi:10.25139/jsk.v6i3.5381
- Sterger, M. F., Dik, B. J., dan Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Steger, M. F & Dik, B. J. (2010). Work as Meaning. *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*, 131 - 142. Oxford, UK : Oxford University Press. doi: 10.1093/oxfordhpb/9780195335446.013.0011
- Steven, dan Prihassanti. (2017). "Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ." Universitas Islam Indonesia. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/10873/05.2%20bab%202.pdf?isIlo ed=y sequence=6>
- Supriadi, D., Satrya, A., dan Priyati, R.Y. (2021). Employee engagement: Determinan dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Ditjen Perbendaharaan di Mada Pandemi Covid-19. *Indonesian Treasury Review*, 6 (4): 329-344
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Talebzadeh, N., dan Karatepe, O. M. (2020). Work social support, work engagement and their impacts on multiple performance outcomes. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(6), 1227-1245.

- Thomas, L.T., dan Ganster, D.C. (1995). Impact of Family-Supportive Work Variables on Work–Family Conflict and Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80 (1): 6-15.
- Thibaut, J., dan Kelley, H. (1959). Teori Pertukaran Sosial: Suatu Pendekatan Psikologis terhadap Interaksi Manusia. New York: John Wiley & Sons.https://www.researchgate.net/publication/344774544_Teori_Pertukaran_Sosial_Social_Exchange_Theory_Thibaut_Kelley
- Thrivikraman, G., Athirasala, A., Gordon, R., Zhang, L., Bergan, R., Keene, D. R., dan Bertassoni, L. E. (2019). Rapid fabrication of vascularized and innervated cell-laden bone models with biomimetic intrafibrillar collagen mineralization. *Nature communications*, 10(1), 3520.
- Yang, (2020). Persepsi Karyawan terhadap Dukungan Atasan: Kepedulian terhadap Kesejahteraan dan Penghargaan terhadap Kontribusi. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 25(4), 189-204.
- Yan, X., Yang, K., Su, J., Luo, Z., dan Wen, Z. (2018). Mediating role of emotional intelligence on the associations between core self-evaluations and job satisfaction, work engagement as indicators of work-related well-being. *Current Psychology*, 37(3), 552–558.
<https://doi.org/10.1007/s12144-016-9531-2>. Diakses 25 Januari 2024.
- Wirawan, S., dan Shaunaa, R. (2020) "Definisi Kepemimpinan Autentik: Keterlibatan Sumber Daya Pemimpin dan Dukungan Organisasi. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen*, 25(3), 145-160.
- Wahyuni, I., & Sulastri, S. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Work Engagement sebagai VariabelPemediasi. Retrieved from <https://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/mnj/article/view/8488/0>. Diakses 25 Januari 2024.
- Wellins, R. dan J. Concelman. (2004). Creating a culture for engagement workforce performance solutions. Retrieved August 1, 2005 from www.WPSmag.com. Diakses 25 Januari 2024.
- Williamson, J. C., dan Geldenhuys, M. (2014). Positive work experiences and life satisfaction: the moderating role of gender. *Journal of Psychology in Africa*, 24, 315320.