

## BAB V SIMPULAN

### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *workplace friendship* dan *perceived organizational support* terhadap *organizational commitment* melalui *job satisfaction* pada karyawan LAZISMU Kebumen, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima, *workplace friendship* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau baik hubungan *workplace friendship*, maka tingkat *job satisfaction* pada karyawan LAZISMU Kebumen akan semakin meningkat.
2. Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima, *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan, maka tingkat *job satisfaction* pada karyawan LAZISMU Kebumen akan semakin meningkat.
3. Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima, *workplace friendship* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau baik hubungan *workplace*

*friendship*, maka tingkat *organizational commitment* pada karyawan LAZISMU Kebumen akan semakin meningkat.

4. Hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini diterima, *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan, maka tingkat *organizational commitment* pada karyawan LAZISMU Kebumen akan semakin meningkat.
5. Hipotesis kelima (H5) dalam penelitian ini diterima, *job satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job satisfaction* yang dirasakan karyawan, maka tingkat *organizational commitment* pada karyawan LAZISMU Kebumen akan semakin meningkat.
6. Hipotesis keenam (H6) dalam penelitian ini diterima, *job satisfaction* terbukti dapat memediasi hubungan antara *workplace friendship* dan *organizational commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau baik hubungan *workplace friendship*, maka akan semakin meningkatkan *job satisfaction* dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap *organizational commitment* pada karyawan LAZISMU Kebumen.

7. Hipotesis ketujuh (H7) dalam penelitian ini diterima, *job satisfaction* terbukti dapat memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan *organizational commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin meningkatkan *job satisfaction* dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap *organizational commitment* pada karyawan LAZISMU Kebumen.

## 5.2. Keterbatasan

1. Penelitian ini melibatkan subjek yang terbatas, yaitu hanya menggunakan karyawan tetap LAZISMU Kebumen yang berjumlah 30 orang.
2. Terdapat beberapa karyawan yang pekerjaannya melibatkan kegiatan di luar kantor, sehingga pengisian kuesioner memakan waktu yang cukup lama.

## 5.3. Implikasi

### 5.3.1 Implikasi Praktis

1. *Workplace friendship* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan LAZISMU Kebumen. Implikasi yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung interaksi sosial dengan mengadakan kegiatan informal di tempat kerja, seperti sesi diskusi santai guna mendorong karyawan agar lebih

terbuka dalam berbagi pengalaman dan permasalahan mereka. Selain itu, manajemen perlu meningkatkan transparansi dalam penyusunan dan penerapan kebijakan serta prosedur kerja dengan melibatkan karyawan dalam diskusi atau evaluasi kebijakan, sehingga karyawan dapat merasa lebih dihargai dan puas dengan kebijakan yang diterapkan. Dengan upaya ini, diharapkan hubungan *workplace friendship* pada karyawan semakin baik atau kuat, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan LAZISMU Kebumen.

2. *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan LAZISMU Kebumen. Implikasi yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah LAZISMU perlu meningkatkan dukungan organisasi dengan memperkuat komunikasi antar supervisor dan karyawan, misalnya melalui sesi umpan balik rutin atau forum diskusi terbuka agar karyawan merasa didengar dan dihargai. Dengan upaya ini, diharapkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan semakin meningkat, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan LAZISMU Kebumen.
3. *Workplace friendship* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* pada karyawan LAZISMU Kebumen. Implikasi yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah organisasi perlu mendorong komunikasi yang lebih terbuka dan membangun

budaya saling percaya dengan mengadakan sesi *sharing* atau *mentoring* agar karyawan merasa lebih nyaman untuk berbagi pengalaman dan curhat dengan rekan kerja. Selain itu, untuk meningkatkan komitmen jangka panjang, manajemen perlu menyediakan wadah bagi karyawan untuk pengembangan karier mereka dengan mengadakan pelatihan, *workshop*, atau program pengembangan keterampilan agar karyawan dapat terus berkembang dan memiliki prospek karier yang jelas dalam organisasi. Dengan upaya ini, diharapkan hubungan *workplace friendship* pada karyawan semakin kuat, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen organisasi pada karyawan LAZISMU Kebumen.

4. *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* pada karyawan LAZISMU Kebumen. Implikasi yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah organisasi perlu mendorong supervisor untuk lebih aktif dalam menunjukkan kepedulian dengan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Manajemen juga dapat memberikan apresiasi atas kontribusi karyawan dengan menciptakan sistem insentif yang dapat mendorong mereka untuk memberikan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan upaya ini, diharapkan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi

semakin baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan LAZISMU Kebumen.

5. *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* pada karyawan LAZISMU Kebumen. Implikasi yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah organisasi perlu mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan serta prosedur yang berlaku agar lebih transparan, adil, dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain itu, manajemen juga perlu memberikan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan agar dapat meningkatkan usaha yang lebih extra pada karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan upaya ini, diharapkan karyawan semakin puas dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk tetap bekerja di LAZISMU Kebumen dalam jangka panjang.

### 5.3.2 Implikasi Teoritis

1. Berdasarkan hasil analisis data yang telah penulis lakukan, *workplace friendship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau kuat hubungan *workplace friendship* maka akan semakin baik pula tingkat kepuasan kerja pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh Can

Biçer (2023), yang menyatakan bahwa *workplace friendship* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

2. Berdasarkan hasil analisis data yang telah penulis lakukan, *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *perceived organizational support*, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Candana *et al.* (2023), yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.
3. Berdasarkan hasil analisis data yang telah penulis lakukan, *workplace friendship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau kuat hubungan *workplace friendship*, maka akan semakin kuat komitmen organisasi pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Caralee Lynch (2022), yang menyatakan bahwa *workplace friendship* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational commitment*.

4. Berdasarkan hasil analisis data yang telah penulis lakukan, *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *perceived organizational support*, maka akan semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratiwi dan Muzakki (2021) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*.
5. Berdasarkan hasil analisis data yang telah penulis lakukan, *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Winarsih dan Fariz (2021), yang menyatakan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*.
6. Berdasarkan hasil analisis data yang telah penulis lakukan, *workplace friendship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap



*organizational commitment* melalui *job satisfaction* pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *workplace friendship* maka akan semakin tinggi kepuasan kerja dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan LAZISMU Kebumen.

7. Berdasarkan hasil analisis data yang telah penulis lakukan, *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* melalui *job satisfaction* pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* maka akan semakin tinggi kepuasan kerja dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahayu dan Rahyuda (2019), yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional melalui mediasi kepuasan kerja.