

BAB V

PENUTUP

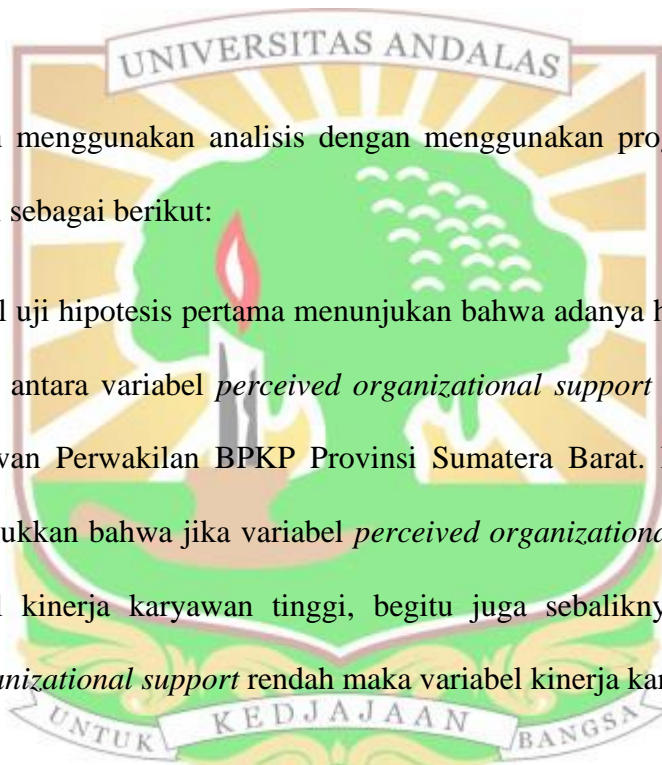
5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini mengenai Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Teamwork* dan *Job Design* terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat adalah sebagai berikut:

Setelah menggunakan analisis dengan menggunakan program SmartPLS diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel *perceived organizational support* dengan variabel kinerja karyawan Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. Hubungan yang positif menunjukkan bahwa jika variabel *perceived organizational support* tinggi maka variabel kinerja karyawan tinggi, begitu juga sebaliknya jika variabel *perceived organizational support* rendah maka variabel kinerja karyawan rendah.

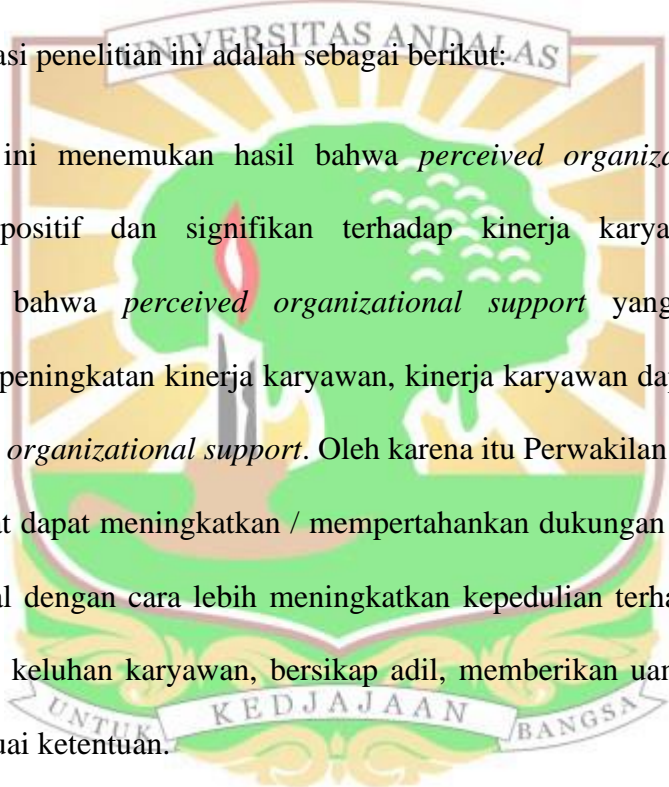
b. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel *teamwork* terhadap variabel kinerja karyawan Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. Hubungan yang positif menunjukkan bahwa jika variabel *teamwork* tinggi maka variabel kinerja karyawan tinggi, begitu juga sebaliknya jika variabel *teamwork* rendah maka variabel kinerja karyawan rendah.



c. Hasil uji hipotesis selanjutnya menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif dan tidak signifikan antara variabel job design terhadap variabel kinerja karyawan pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. Maka dapat disimpulkan bahwa intensitas variabel job design tidak akan mempengaruhi tingkat intensitas atau kinerja karyawan.

5.2 Implikasi Penelitian

Implikasi penelitian ini adalah sebagai berikut:



1. Penelitian ini menemukan hasil bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa *perceived organizational support* yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *perceived organizational support*. Oleh karena itu Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat dapat meningkatkan / mempertahankan dukungan organisasi agar lebih maksimal dengan cara lebih meningkatkan kepedulian terhadap karyawan, mendengarkan keluhan karyawan, bersikap adil, memberikan uang lembur tepat waktu dan sesuai ketentuan.

2. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa *teamwork* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa *teamwork* yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *teamwork* yang baik dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat dapat meningkatkan / mempertahankan *teamwork* agar lebih maksimal dengan cara mengadakan family

gathering untuk mempererat hubungan antar sesama karyawan dan dapat meningkatkan kekompakan, meningkatkan solidaritas antar karyawan, rasa saling percaya, membangun komunikasi yang terbuka. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif seperti membentuk atmosfer kantor yang ramah terhadap ide dari semua karyawan dengan saling bertukar ide akan terbangun diskusi yang dapat membantu meningkatkan produktifitas dan meningkatkan rasa adil, kebersamaan menghormati pendapat antar sesama anggota *team*.

3. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa *job design* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini *job design* yang diterapkan oleh Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat belum tentu relevan dengan yang ditugaskan kepada karyawan. Secara teoritis dan praktis, fakta empiris tersebut memiliki penguatan rasional bahwa *job design* dalam hal variasi kemampuan, identitas pekerjaan, signifikansi tugas, kebebasan bekerja, dan umpan balik tidak memberikan kontribusi nyata yang positif terhadap kinerja karyawan, dikarenakan rumusan *job design* tersebut secara teoritis tampak normatif dan belum tentu adaptif dengan kenyataan lingkungan fisik pekerjaan pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. Untuk itu untuk perlunya melakukan evaluasi/ peninjauan kembali terhadap keselarasan *job design* pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat, melakukan job analisis, mengajak karyawan berdiskusi tentang penerapan *job design* juga perlu dilakukan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman yang peneliti alami selama melakukan proses penelitian, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini tidak sempurna dan memiliki keterbatasan-keterbatasan yang mungkin akan mempengaruhi hasil yang diharapkan. Oleh karena itu keterbatasan ini diharapkan lebih diperhatikan untuk peneliti-peneliti yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya membahas satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang mempengaruhi terhadap *perceived organizational support*, *teamwork* dan *kinerja karyawan*.
2. Peneliti tidak mengetahui apakah responden paham terhadap pertanyaan dari kuesioner tersebut sehingga jawaban yang diberikan tidak sesuai dengan kenyataan yang dialami responden.
3. Penelitian ini hanya menggunakan metode kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden. Sehingga data yang diperoleh terbatas dan tidak bisa bertanya secara menyeluruh kepada responden.

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya:

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya jumlah sampel diperbanyak agar data yang dihasilkan lebih akurat.

2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan objek penelitian.
4. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode kualitatif, agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan

