

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui dan menganalisis pengaruh dari *technostress* dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *self-efficacy* sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan di Bank Nagari Kantor Cabang Utama dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 115 karyawan. Adapun dalam pengukuran variabel pada penelitian ini yaitu: 9 item pernyataan untuk kinerja karyawan, 23 item pernyataan untuk *technostress*, 15 item pernyataan iklim organisasi dan 8 item pernyataan untuk *self-efficacy*. Setelah itu, data yang didapatkan diolah dengan *software* SmartPLS 4.1. Dari lima hipotesis yang diajukan serta hasil analisis yang telah dilakukan terdapat dua hipotesis yang diterima dan tiga hipotesis yang ditolak. Berdasarkan hasil yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Technostress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa semakin besar tekanan akibat teknologi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya.
2. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga semakin baik iklim organisasi yang tercipta dalam Bank Nagari KCU Kota Padang, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

3. *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Sehingga pada penelitian ini tidak terdapat pengaruh langsung antara *self-efficacy* dengan kinerja karyawan.
4. *Self-efficacy* secara negatif dan signifikan memoderasi pengaruh *technostress* terhadap kinerja karyawan. Artinya *self-efficacy* memperlemah pengaruh *technostress* terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *technostress* ditambah dengan moderasi oleh *self-efficacy* yang kurang baik dapat menurunkan kinerja karyawan.
5. *Self-efficacy* secara positif dan tidak signifikan memoderasi pengaruh iklim organisasi dan kinerja karyawan. Berarti *self-efficacy* memiliki pengaruh yang memperkuat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak memiliki perbedaan yang signifikan dengan ada atau tidaknya *self-efficacy* pada karyawan.

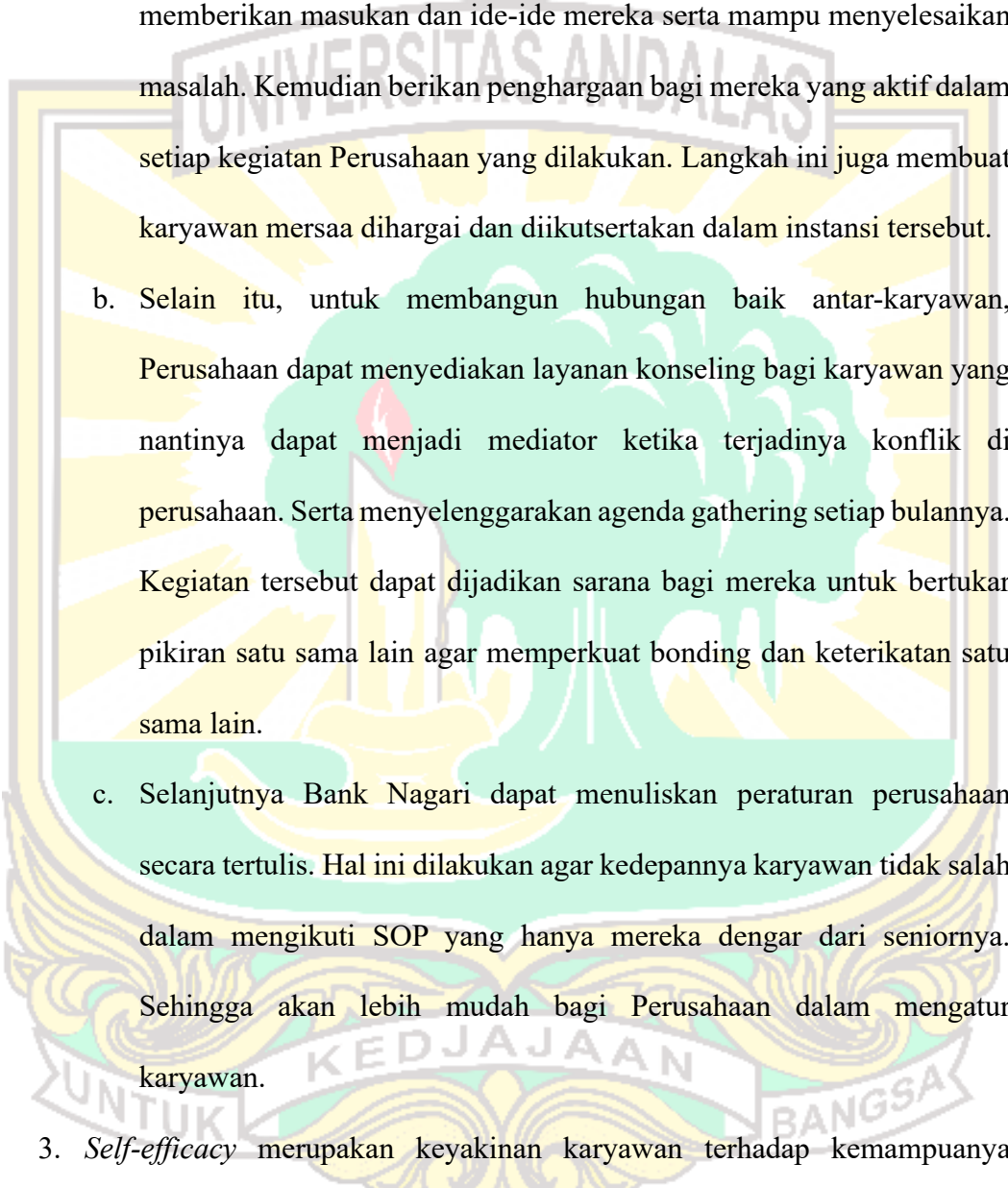
5.2 Implikasi penelitian

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh beberapa implikasi yang bermanfaat bagi pengelola Bank Nagari Kantor Cabang Utama Kota Padang.

1. *Technostress* ditemukan mempengaruhi kinerja karyawan Bank Nagari KCU Kota Padang secara positif dan signifikan. Sehingga dapat diartikan bahwa karyawan sudah mampu untuk mengatasi stresnya dan menjadikan perkembangan teknologi ini menjadi pemacu mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga untuk mendukung dan mempertahankan hal tersebut, perusahaan terutama bagian Sumber Daya Manusia dapat melakukan

pelatihan berkala bagi karyawan terkait teknologi serta aplikasi dan software yang digunakan dalam bekerja. Ditambah lagi, aplikasi secara berkala diupdate demi mengikuti zaman dan perbaikan bug. Maka karyawan harus dilatih secara berkala.

2. Iklim organisasi dinilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang baik sangat berpengaruh bagi peningkatan kinerja karyawan. Yang mana semakin baik iklim organisasi terbentuk, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dapat dilihat dari analisis deskriptif IO6 yaitu “Saya memiliki kesempatan untuk memutuskan suatu masalah dalam pekerjaan sendiri tanpa harus bertanya kepada atasan saya” item ini memiliki rata-rata terendah yakni 3,333. Yang mana menunjukkan bahwa dalam proses memutuskan masalah, karyawan masih belum diberi kepercayaan sepenuhnya untuk memutuskan suatu masalah. Kemudian, untuk mendukung terciptanya iklim organisasi yang baik, Bank Nagari perlu mempertahankan ikatan antarkaryawan dan selalu menjaga komunikasinya, agar tercipta lingkungan kerja yang positif dan suportif. Selain itu, dari penuturan karyawan, di Bank Nagari tidak ada peraturan tertulis yang dapat menjadi acuan pegawai dalam bekerja. Mereka hanya mengikuti pola bekerja yang sudah tercipta sebelumnya. Oleh karena itu, Bank Nagari KCU Kota Padang harus menjaga iklim organisasinya dengan cara:

- 
- a. Mengadakan kegiatan pelatihan mengenai kepemimpinan dan *decision making*. Disetiap pelatihannya, penyelenggara dapat membuat sesi *forum grup discussion* agar melatih dan mengasah karyawan untuk memberikan masukan dan ide-ide mereka serta mampu menyelesaikan masalah. Kemudian berikan penghargaan bagi mereka yang aktif dalam setiap kegiatan Perusahaan yang dilakukan. Langkah ini juga membuat karyawan merasa dihargai dan diikutsertakan dalam instansi tersebut.
 - b. Selain itu, untuk membangun hubungan baik antar-karyawan, Perusahaan dapat menyediakan layanan konseling bagi karyawan yang nantinya dapat menjadi mediator ketika terjadinya konflik di perusahaan. Serta menyelenggarakan agenda gathering setiap bulannya. Kegiatan tersebut dapat dijadikan sarana bagi mereka untuk bertukar pikiran satu sama lain agar memperkuat bonding dan keterikatan satu sama lain.
 - c. Selanjutnya Bank Nagari dapat menuliskan peraturan perusahaan secara tertulis. Hal ini dilakukan agar kedepannya karyawan tidak salah dalam mengikuti SOP yang hanya mereka dengar dari seniornya. Sehingga akan lebih mudah bagi Perusahaan dalam mengatur karyawan.
3. *Self-efficacy* merupakan keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas serta dapat menghadapi rintangan yang menghambat dalam penyelesaian tugas yang mengarahkan dengan sesuatu yang menjadi tujuannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy*

memoderasi pengaruh *technostress* terhadap kinerja karyawan. Sehingga akan lebih baik jika karyawan yang nantinya dibantu oleh pihak perusahaan melalui serangkaian seminar dan pelatihan seperti pelatihan tentang kepercayaan terhadap kemampuan diri dan skill yang dibutuhkan untuk menunjang kerja mereka maupun bagaimana karyawan lebih yakin dengan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas. Sehingga nantinya karyawan dapat selalu bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi atau bahkan bisa lebih baik lagi. Sehingga dengan tertanamnya *self-efficacy* yang baik pada karyawan Bank Nagari KCU Kota Padang, akan melemahkan pengaruh *technostress* terhadap kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari adanya ketidaksempurnaan dari hasil yang didapatkan sehingga memiliki keterbatasan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terbatas kepada empat variabel yaitu *technostress*, iklim organisasi, *self-efficacy*, dan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan kepada karyawan Bank Nagari KCU Kota Padang.
3. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas yaitu hanya pada industri perbankan.

5.4 Saran

Setelah melihat hasil, kesimpulan dan keterbatasan di penelitian ini, terdapat beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan seperti beban kerja seperti yang diteliti oleh Lestari, W., Liana, L. & Aquinia, A. (2020). *Employee engagement* yang diteliti oleh Diana, S. & Frianto, A. (2021)., *work life balance*, dan *work family conflict* yang diteliti oleh Halizah, S. N. & Suryawirawan (2024).
2. Penelitian selanjutnya dapat mengganti ataupun menambah jumlah sampel agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.
3. Penelitian selanjutnya dapat melakukan pengujian pada objek/konteks yang berbeda, seperti instansi pendidikan ataupun rumah sakit.

