

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Dalam penelitian ini, terdapat empat variabel utama, yang terdiri dari dua variabel independen yaitu dukungan organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2), 1 variabel mediasi yaitu komitmen afektif (Z), serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berupa angket secara offline pada objek penelitian yaitu Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan perangkat lunak *SmartPLS* 4.0 untuk menguji hubungan antar variabel dalam model penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa dukungan organisasi dalam berbagai bentuk tidak secara langsung mempengaruhi peningkatan kinerja.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini membuktikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan.
3. Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif. Temuan ini menyatakan bahwa ketika organisasi memberikan dukungan yang baik kepada karyawan, hal ini dapat meningkatkan komitmen afektifnya.

4. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Afektif. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun organisasi memiliki budaya yang kuat, hal tersebut belum tentu membuat karyawan merasa terikat secara emosional terhadap organisasi.
5. Komitmen Afektif berpengaruh positif dan tidak signifikan memediasi Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan meskipun karyawan memiliki keterikatan emosional dengan organisasi, hal tersebut belum tentu mendorongnya untuk bekerja lebih produktif atau mencapai hasil yang lebih baik
6. Komitmen afektif tidak memediasi antara dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan yang diberikan oleh organisasi.
7. Komitmen afektif tidak memediasi antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi yang baik dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dan terikat secara emosional, keterikatan tersebut tidak mendorong mereka untuk bekerja lebih baik atau meningkatkan produktivitasnya.

## **5.2 Implikasi Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat, terdapat beberapa poin penting yang dapat dijadikan acuan:

1. Skor terendah pada item pernyataan Dukungan Organisasi menunjukkan adanya persepsi ketidakadilan dalam distribusi sumber daya di BPKAD

Sumatera Barat. Ketidakadilan ini dapat menurunkan motivasi, komitmen afektif, serta produktivitas karyawan, yang berdampak pada lambatnya penyelesaian tugas dan kurang optimalnya pelayanan kepada pemangku kepentingan. Oleh karena itu, manajemen perlu meningkatkan transparansi dan pemerataan distribusi sumber daya agar lingkungan kerja lebih adil, sehingga kinerja pegawai dan efektivitas organisasi dapat meningkat.

2. Skor terendah pada item Budaya Organisasi menunjukkan bahwa karyawan BPKAD Sumatera Barat merasa kurang diberi ruang untuk berkontribusi dalam perbaikan organisasi. Hal ini dapat menghambat inovasi, menurunkan motivasi, serta melemahkan komitmen afektif karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu menciptakan budaya kerja yang lebih terbuka dan mendorong partisipasi aktif agar kinerja organisasi dapat terus berkembang.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai di BPKAD Provinsi Sumatera Barat, organisasi harus mengembangkan kebijakan yang lebih mendukung karyawan, memperkuat budaya organisasi, meningkatkan keterikatan emosional pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dengan strategi yang tepat, instansi ini dapat memastikan bahwa pegawai tidak hanya bekerja dengan baik tetapi juga merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan,

sehingga hasilnya belum dapat dikatakan sempurna. Berdasarkan temuan penelitian, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dan dijadikan pertimbangan untuk penelitian di masa mendatang, sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada dukungan organisasi, budaya organisasi, komitmen afektif dan kinerja karyawan.
2. Ukuran sampel dalam penelitian ini relatif kecil, yaitu hanya 81 responden.
3. Objek yang diteliti pada penelitian ini hanya salah satu Badan pada Provinsi Barat yaitu Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, yang tentunya berbeda dengan kantor pusat lainnya di berbagai kota di Indonesia.

#### **5.4 Saran Penelitian**

Berdasarkan paparan keterbatasan penelitian, maka ada beberapa saran yang dapat dilakukan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk menambahkan variabel seperti *quality of work* atau *work life balance* guna memperluas pemahaman untuk kinerja karyawan. Diharapkan juga dapat memperluas cakupan variabel yang digunakan untuk memberikan wawasan yang lebih komprehensif, misalnya dengan memasukkan variabel mediasi lainnya seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, *Organizational Citizenship Behavior* dan keterlibatan kerja.
2. Penelitian ini dapat memperbesar ukuran sampel dan melibatkan objek yang lebih beragam untuk meningkatkan generalisasi hasil. Sampel yang

lebih besar diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih representatif serta meningkatkan generalisasi temuan penelitian terhadap populasi yang lebih luas.

3. Penelitian yang akan datang dapat mencakup lebih banyak lokasi seperti perusahaan manufaktur, perusahaan teknologi dan sector perbankan untuk memperluas cakupan dan validitas hasil. Dengan langkah-langkah ini, penelitian ke depan diharapkan menghasilkan temuan yang lebih aplikatif.

