

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan hubungan antara *Human Resources support*, *flexible working*, dan produktivitas terhadap kinerja kantor perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner yang disebar seluruh unit dan karyawan di kantor perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat sebanyak 57 responden
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis H2 diterima dimana *Human Resources Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hipotesis H3 diterima dimana *flexible working* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hipotesis H4 diterima dimana *flexible working* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hipotesis H5 diterima dimana *flexible working* berpengaruh positif dan signifikan
3. Dalam organisasi sektor publik dan regulator, seperti institusi kebijakan moneter dan sistem pembayaran, produktivitas individu tidak selalu menjadi indikator utama kinerja karena output kerja bersifat kolektif, terstandarisasi, dan diatur oleh prosedur formal. Selain itu, meskipun dukungan SDM telah diberikan, pegawai mungkin lebih dipengaruhi oleh sistem birokrasi, regulasi internal, serta budaya organisasi yang menekankan kepatuhan dan stabilitas

dibandingkan efisiensi individu. Dengan demikian, peran *Human Resources support* dalam mendorong produktivitas menjadi kurang terlihat secara statistik.

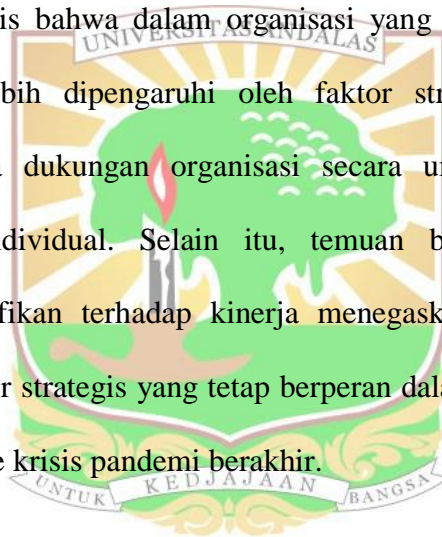
4. Temuan lain dalam penelitian ini juga secara umum memperkuat beberapa penelitian terdahulu dan memperkaya temuan dalam konteks hubungan *Human Resources support*, *flexible working*, dan kinerja. Beberapa penelitian terdahulu banyak melakukan penelitian pada perusahaan perbankan dan industri manufaktur, dimana suatu sektor bisnis bisa memiliki kebutuhan, dan tantangan berbeda-beda. Temuan dalam penelitian ini memperkaya dari organisasi sektor publik dan regulator.

5.2. Implikasi Penelitian

1. Hasil temuan dari penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi organisasi, regulator perlu memfokuskan kebijakan SDM pada peningkatan dukungan yang berdampak langsung pada kinerja, seperti kebijakan kesejahteraan, sistem penilaian yang transparan, dan pengembangan kompetensi. Meskipun dukungan SDM tidak terbukti meningkatkan produktivitas secara langsung, peranannya tetap krusial dalam membentuk kinerja melalui mekanisme psikologis dan institusional.
2. Pengaruh signifikan fleksibilitas kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa kebijakan kerja fleksibel, seperti pengaturan jam kerja adaptif atau kebijakan *hybrid* seperti pelatihan, seminar, maupun *workshop* serta metode kerja alternatif, dapat dipertahankan sebagai strategi manajemen pascapandemi. Hal

ini berlaku karena mayoritas karyawan BI merupakan umur 31-40 tahun yang sudah berkeluarga dan tinggal bersama keluarganya (tidak jauh dari keluarga). Dengan demikian, organisasi yang sama disarankan untuk merancang kebijakan kerja fleksibel yang terstruktur dan terkontrol agar tetap selaras dengan tuntutan regulasi dan stabilitas institusional, sekaligus meningkatkan kinerja pegawai

3. Temuan penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memperluas pemahaman teoretis bahwa dalam organisasi yang *highly regulated*, kinerja pegawai dapat lebih dipengaruhi oleh faktor struktural, sistem evaluasi institusional, serta dukungan organisasi secara umum dibandingkan oleh efisiensi kerja individual. Selain itu, temuan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja menegaskan relevansi fleksibilitas kerja sebagai faktor strategis yang tetap berperan dalam meningkatkan kinerja, bahkan setelah fase krisis pandemi berakhir.



5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. karena variabel yang diteliti terbatas pada *Human Resources support, flexible working, produktivitas, dan kinerja* serta periode pengamatan yang dilakukan hanya satu waktu. Untuk saran dan masukan penelitian selanjutnya, memperluas objek penelitian ke berbagai sektor industri. Selain itu, penelitian mendatang dapat memasukkan variabel mediasi atau moderasi lain, seperti keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi yang berisi mayoritas usia Gen-Z,

untuk menjelaskan mekanisme yang lebih komprehensif dan relevan dalam hubungan antara dukungan SDM, fleksibilitas kerja, dan kinerja.

