

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh variabel keadilan organisasi, ketidakamanan kerja, kelelahan emosional dan harapan terhadap kinerja dengan jumlah responden sebanyak 154 orang pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Setelah melalui tahapan analisis dan pengujian hipotesis didapat kesimpulan yang dirangkum sebagai berikut:

1. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2. Ketidakamanan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja
3. Keadilan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kelelahan emosional
4. Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan emosional
5. Kelelahan emosional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
6. Harapan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
7. Kelelahan emosional tidak ada pengaruh dalam memediasi pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja.
8. Kelelahan emosional tidak ada pengaruh dalam memediasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kinerja.
9. Harapan tidak berperan dalam memperkuat hubungan antara keadilan organisasi terhadap kinerja.

10. Harapan tidak berperan dalam memperkuat hubungan antara ketidakamanan kerja terhadap kinerja.

5.2 Implikasi Hasil Penelitian

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dan masukan bagi Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam mengambil kebijakan serta menetapkan keputusan-keputusan dimasa yang akan mendatang, supaya tingkat kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat dapat meningkat.

Penelitian ini menemukan bahwa tingkat kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat masih dalam kategori cukup baik. Sebaiknya diperlukan tindakan-tindakan yang cepat baik berupa kebijakan maupun penetapan peraturan untuk meningkatkan lagi atau mempertahankan kinerja pegawai, karena kinerja sangat berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi.

Beberapa hal yang didapat dari kinerja adalah sebagai berikut: :(1) Meningkatkan efesiensi kerja pegawai; (2) Pegawai memegang standar professional yang tinggi; (3) Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan inti, bagus; (4) Mengefisiensi sumber daya langka dan memelihara fungsi kelompok; (5) Kemampuan pegawai menggunakan akal sehat dalam melaksanakan pekerjaan, bagus; (6) Ketepatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan bagus; (7) Pengetahuan pegawai berkaitan dengan pekerjaan utama adalah baik; dan (8) Kreativitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan utama adalah baik.

Dalam meningkatkan kinerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat perlu untuk memperbaiki organisasi, terutama keadilan organisasi, karena dalam penelitian ini menemukan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Cara untuk meningkatkan keadilan organisasi adalah dengan cara meningkatkan dimensi-dimensi dan item-item pernyataan yang masih pada kategori cukup baik. Langkah-langkah konkrit yang dapat dilakukan oleh organisasi yaitu: (1) Peraturan/prosedur organisasi bisa mengekspresikan perasaan dan pandangan pegawai dalam pencapaian hasil kerja, (2) Peraturan/prosedur organisasi akan berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai (3) Peraturan/prosedur organisasi diterapkan secara konsisten, (4) Peraturan/prosedur organisasi bebas bias, (5) Peraturan/prosedur organisasi didasarkan pada informasi yang akurat, (6) Peraturan/prosedur organisasi memberikan peluang kepada pegawai untuk mengajukan banding atas hasil kerja yang dicapai (7) Prosedur/aturan organisasi telah mencerminkan standar etika dan moral, (8) Imbalan yang pegawai terima sesuai dengan pekerjaan yang pegawai lakukan (9) Imbalan yang pegawai terima mencerminkan kontribusi pegawai terhadap organisasi (10) Imbalan yang pegawai terima sesuai dengan kinerja yang pegawai hasilkan (11) Atasan memperlakukan pegawai dengan cara yang sopan (12) Atasan harus mampu menahan diri untuk berkomentar tidak benar kepada pegawai.

Selanjutnya Dalam meningkatkan kinerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat perlu untuk memperbaiki ketidakamanan kerja pada pegawai. karena dalam penelitian ini menemukan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh yang negative dan signifikan terhadap kinerja. Cara untuk meningkatkan

ketidakamanan kerja adalah dengan cara meningkatkan dimensi-dimensi dan item-item pernyataan yang masih pada kategori cukup baik. Langkah-langkah konkrit yang dapat dilakukan oleh organisasi yaitu: (1) tidak membuat pegawai merasa pekerjaan mereka memiliki arti penting dalam perkembangan karir dan (2) tidak membuat pegawai merasa memiliki kepentingan-kepentingan tertentu mengenai potensi dari setiap peristiwa yang terjadi di dalam kantor.

Selain itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara meningkatkan harapan pegawai. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa harapan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Adapun langkah-langkah yang dapat diambil organisasi dalam rangka meningkatkan harapan pegawai dengan cara sebagai berikut: (1) Pegawai dengan penuh semangat mengejar tujuannya, (2) Ada banyak cara untuk mengatasi masalah yang mereka hadapi (3) mereka melihat diri saya cukup sukses. (4) mereka dapat memikirkan banyak cara untuk mencapai tujuannya (5) mereka memenuhi tujuan yang telah ditetapkan untuk diri sendiri.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dan masukan bagi Kepala Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam mengambil kebijakan serta menetapkan keputusan-keputusan dimasa yang akan mendatang, supaya kinerja pada pegawai Sekretariat Daerah provinsi Sumatera Barat dapat meningkat.

Penelitian ini menemukan bahwa tingkat kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat masih dalam kategori sedang. Oleh karena itu diperlukan tindakan-tindakan yang cepat baik berupa kebijakan maupun

penetapan peraturan untuk meningkatkan keadilan organisasi, karena keadilan organisasi sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi.

Keadilan organisasi yang tinggi dapat dijadikan hal yang positif dalam peningkatan kinerja pegawai. Dimasa yang akan datang peningkatan keadilan organisasi dapat dilakukan dengan menjadikan afek positif dari kehidupan pegawai sehingga merasakan bahwa hidup mereka telah ideal begitu juga dengan perasaan puas terhadap kehidupan mereka. Sehingga pegawai merasakan tingkat kelelahan emosionalnya telah dalam kondisi baik dan tidak ada keinginan sedikitpun untuk merubah kehidupan yang telah baik tersebut.

Selain itu keadilan organisasi, juga harus ditingkatkan pada pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, karena dalam penelitian ini harapan juga berpengaruh positif terhadap kinerja. Semakin puas pegawai dalam bekerja, maka akan semakin tinggi harapannya. Upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan meningkatkan gaji, menyesuaikan tunjangan dengan tanggung jawab yang diemban pegawai, memiliki standar yang baik untuk pegawai bisa dipromosikan dalam jabatannya, memberikan kepercayaan pada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dan menciptakan lingkungan yang menyenangkan untuk bekerja.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

Sebagaimana pada penelitian umumnya, penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan, diantaranya:

1. Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, jadi hasil penelitian ini belum tentu berlaku sama pada organisasi-organisasi

lainnya. Oleh sebab itu, disarankan untuk mereplikasi model penelitian ini untuk menguji secara empiris pada organisasi lainnya.

2. Jumlah responden dalam penelitian tergolong sedang (154 responden) sehingga dapat mempengaruhi ketepatan hasil yang diperoleh, sehingga disarankan untuk meneliti responden lebih dari 200 dalam rangka mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.
3. Penelitian ini hanya meneliti keadilan organisasi, ketidakamanan kerja, kelelahan emosional dan harapan sebagai variabel penentu kinerja, sehingga disarankan pada penelitian berikutnya menambahkan variabel kepemimpinan transformasional, insentif, OCB sebagai variabel penentu kinerja.
4. Analisis data pada penelitian ini menggunakan software Smart-PLS 3.3.3 yang mengabaikan normalitas data, sehingga pada penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan untuk menggunakan program software Amos dan software Lisrel untuk menganalisis data.
5. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dalam bentuk kuesioner yang memiliki keterbatasan seperti terjadinya perbedaan persepsi atau perbedaan pendapat seseorang dalam memandang dan mengartikan variabel penelitian yang ada, sehingga pada penelitian berikutnya disarankan agar memiliki alternatif penggunaan metode lain atau menggunakan metode pengumpulan data selain dari kuesioner seperti pengumpulan data yang berhubungan langsung dengan objek pekerjaan atau data yang digunakan telah dikelola dan diukur oleh pihak yang berwenang.