

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh hubungan variabel-variabel yang diteliti dengan jumlah responden sebanyak 98 orang aparatur sipil negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. Berdasarkan hasil dari analisis dan pengujian hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Dukungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap kesesuaian individu dengan organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang.
2. Diskresi keahlian tidak memiliki pengaruh terhadap kesesuaian individu dengan organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang.
3. Nilai etika organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kesesuaian individu dengan organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang.
4. Dukungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang.
5. Diskresi keahlian berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang.
6. Nilai etika organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang.
7. Kesesuaian individu dengan organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang.

8. Kinerja mediasi kesesuaian individu dengan organisasi tidak mempengaruhi antara dukungan rekan kerja terhadap keterikatan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang.
9. Kinerja mediasi kesesuaian individu dengan organisasi tidak mempengaruhi antara diskresi keahlian terhadap keterikatan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang.
10. Kinerja mediasi kesesuaian individu dengan organisasi tidak mempengaruhi antara nilai etika organisasi terhadap keterikatan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang.

## **5.2 Implikasi**

Sesuai dengan kesimpulan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat diajukan beberapa implikasi penting yaitu:

1. Implikasi teoritis, hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memperkaya pemahaman khasanah ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Dalam hal ini pegawai yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan memiliki semangat yang tinggi, antusiasme dalam bekerja, dan mereka seringkali terbenam dengan pekerjaannya sehingga cenderung menunjukkan performa terbaik dan produktifitas yang tinggi, karena mereka menikmati pekerjaanyang dilakukan.
2. Implikasi praktis, dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan sebagai pengambil keputusan dimana yang menjadi fokus penelitian adalah keterikatan kerja. Keterikatan kerja adalah kondisi mental yang positif, memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan. Keterikatan kerja dikarakteristikan dengan semangat,

dedikasasi dan penghayatan terhadap pekerjaan. Penelitian ini menemukan bahwa keterikatan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup masih tergolong sedang dengan nilai TCR 78,45%. Oleh sebab itu masih diperlukan upaya untuk meningkatkan keterikatan kerja pegawai dimasa yang akan datang. Pegawai yang memiliki keterikatan kerja yang baik akan berkomitmen terhadap organisasi dan memberikan kinerja terbaiknya untuk organisasi.

3. Jika Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang mampu meningkatkan kondisi keterikatan kerja pegawai dari kategori sedang menjadi tinggi dimasa yang akan datang, maka organisasi akan mendapatkan pegawai yang memiliki energi yang tinggi dan ketekunan kerja yang disebut Schaufeli & Bakker (2010) sebagai *vigor*, kerelaan dan ketulusan mendedikasikan kemampuan terbaiknya untuk organisasi yang disebut *dedication* serta merasa senang dalam menjalankan pekerjaan dan lebur dalam pekerjaan yang disebut *absorption*.
4. Implikasi akan berdampak pada objek yang diteliti yaitu Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja pegawai pada organisasi ini pada kondisi sedang, oleh karena itu implikasi praktis untuk meningkatkan keterikatan kerja pegawai organisasi dapat dilakukan dengan cara meningkatkan diskresi keahlian (keterampilan teknis) pegawai dan dukungan rekan kerja serta kesesuaian individu dengan organisasi tanpa mengabaikan nilai etika organisasi.

### **5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian**

Sebagaimana kebanyakan penelitian lainnya, penelitian ini tentunya tidak terlepas dari keterbatasan diantaranya:

1. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang, dengan demikian hasil dari penelitian ini tidak dapat berlaku sama pada instansi pemerintah lainnya. Oleh sebab itu disarankan untuk penelitian berikutnya dapat mereplikasi model penelitian ini dan kemudian mengujinya secara empiris pada Organisasi Perangkat Daerah lainnya seperti di beberapa Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat.
2. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu dukungan rekan kerja, diskresi keahlian, dan nilai etika organisasi. Untuk penelitian selanjutnya disarankan menggunakan variabel independen tambahan seperti karakteristik individu atau budaya organisasi.
3. Jumlah responden dalam penelitian ini tergolong kecil (98 responden) sehingga dapat mempengaruhi ketepatan dari hasil penelitian yang diperoleh. Disarankan penelitian berikutnya mempertimbangkan jumlah sampel yang lebih besar ( $>150$  responden) dalam rangka memperoleh data dan hasil penelitian yang lebih baik.