

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh dukungan organisasi dan mutasi terhadap kinerja melalui keterikatan kerja di Dinas Perhubungan Kota Surabaya, beberapa kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Dukungan organisasi tidak memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya dukungan organisasi yang diterima oleh karyawan tidak memberikan dampak yang signifikan pada kinerja mereka.
2. Mutasi tidak memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai. Perubahan penempatan tugas dan tanggung jawab yang dialami karyawan tidak secara langsung mempengaruhi kinerja.
3. Meskipun dukungan organisasi tidak berkontribusi langsung terhadap kinerja, namun dukungan tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja melalui keterikatan kerja. Artinya, semakin baik dukungan yang diberikan organisasi, semakin tinggi pula keterikatan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja mampu menjadi mediator yang penting antara dukungan organisasi dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, keterikatan kerja menghubungkan dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan dengan tingkat kinerja mereka. Ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, menunjukkan

komitmen yang lebih tinggi, dan mengembangkan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas-tugas mereka.

4. Mutasi pekerjaan, meskipun tidak berkontribusi langsung terhadap kinerja, namun memberi kontribusi yang signifikan terhadap kinerja melalui keterikatan kerja. Semakin baik pengelolaan mutasi pekerjaan, semakin tinggi pula keterikatan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja mampu menjadi mediator yang penting antara mutasi pekerjaan dan kinerja karyawan. Ketika mutasi pekerjaan dikelola dengan baik, hal ini dapat meningkatkan tingkat keterikatan kerja karyawan, yang kemudian berdampak positif pada kinerja mereka.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Surabaya adalah

1. Dinas Perhubungan Kota Surabaya harus terus meningkatkan dukungan kepada karyawan melalui penyediaan fasilitas yang memadai, program pelatihan berkala, dan komunikasi yang efektif antara manajemen dan pegawai. Penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja pegawai juga perlu ditingkatkan untuk mempertahankan motivasi dan kinerja yang optimal.
2. Meskipun mutasi memang tidak memberi kontribusi terhadap kinerja, namun penting untuk memastikan bahwa proses mutasi dilakukan dengan mempertimbangkan kesiapan dan kesesuaian karyawan dengan posisi baru. Misalnya dengan memberikan pendidikan dan pelatihan untuk posisi yang akan ditempati, sehingga akan menambah skill pegawai tersebut.

3. Dinas Perhubungan Kota Surabaya perlu fokus pada upaya peningkatan keterikatan kerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengembangkan program yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta memberikan kesempatan pengembangan karir yang jelas. Disamping itu organisasi perlu mengadakan kegiatan yang memperkuat hubungan antar karyawan dan membangun budaya kerja yang positif dapat meningkatkan keterikatan dan kinerja.
4. Melakukan evaluasi berkala terhadap program dukungan organisasi dan proses mutasi untuk memastikan efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja pegawai ASN serta menggunakan *feedback* dari pegawai untuk terus mengembangkan dan memperbaiki kebijakan serta program yang ada.
5. Saran terhadap penelitian selanjutnya adalah dengan menambahkan variabel *work-life balance* dan pengembangan karir, serta mempelajari terkait hubungan keduanya karena pada penelitian ini terdapat perbedaan pada persepsi awal responden dan setelah dilakukan penelitian.