

## BAB V

### PENUTUPAN

#### V.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan melalui pengumpulan, pengolahan serta analisis data mengenai iklim, komitmen dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Juanda, maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada Uji  $F$  dapat diambil kesimpulan bahwa nilai  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel dan nilainya signifikan, sehingga terdapat pengaruh simultan signifikan antara iklim organisasi ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ) dan efikasi diri ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) BPJS Ketenagakerjaan atau dikatakan bahwa hipotesis  $H_1$  diterima. Pencapaian hasil kerja berdasarkan kriteria tertentu yang diperoleh dari interaksi antara bakat dan insentif yang sudah ada sebelumnya sejalan dengan pengertian kinerja pegawai. Kinerja pegawai antara lain mencakup tanggung jawab terhadap pekerjaan, yang biasanya berjalan seiring dengan kerja sama tim.
2. Berdasarkan pada hasil Uji  $t$  dapat diambil kesimpulan bahwa nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel dan nilainya tidak signifikan, sehingga menyebabkan tidak adanya pengaruh kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan cabang Juanda dengan iklim organisasi atau dikatakan bahwa hipotesis  $H_2$  tidak dapat diterima (ditolak), maka iklim organisasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja

karyawan (Y) BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda. Dapat disebabkan juga oleh lingkungan organisasi yang mapan dan teratur belum tentu menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik.

3. Berdasarkan pada hasil Uji t dapat diambil kesimpulan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilainya tidak signifikan, sehingga menyebabkan tidak adanya pengaruh kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan cabang Juanda dengan komitmen organisasi atau dikatakan bahwa hipotesis H3 tidak dapat diterima (ditolak), maka komitmen organisasi (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda. Meskipun karyawan memiliki rasa komitmen yang kuat terhadap organisasi, hal ini belum tentu berdampak pada kinerja karyawan yang lebih baik, dikarenakan lingkungan organisasi yang mapan dan teratur belum tentu menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik.
4. Berdasarkan pada hasil Uji t dapat diambil kesimpulan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilainya signifikan, sehingga menyebabkan adanya pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda dengan efikasi diri atau dikatakan bahwa hipotesis H4 dapat diterima, maka efikasi diri (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda. Kinerja karyawan akan meningkat dan akan ada lebih banyak kepercayaan pada layanan yang diberikan jika pekerja dapat mengambil tindakan untuk mencapai tujuan dan mengatasi tantangan saat ini.

Disebabkan oleh lingkungan organisasi yang mapan dan teratur belum tentu menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik.

## **V.2 Saran**

Peneliti dapat memberikan beberapa rekomendasi berdasarkan temuan-temuan di atas yang dapat diperhatikan dan selanjutnya dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan, seperti berikut ini:

1. Untuk memastikan dampak faktor tambahan pada kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, gaji, disiplin kerja, pelatihan, dan stres kerja, diharapkan peneliti masa depan akan memasukkan variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
2. Diharapkan bahwa penelitian ini akan meningkatkan ilmu sumber daya manusia tentang bagaimana lingkungan organisasi, komitmen organisasi, dan efikasi diri mempengaruhi kinerja pekerja.
3. Agar perusahaan dapat melakukan perbaikan dan menaikkan indikator-indikator yang masih memiliki nilai rendah, maka diharapkan kepada pimpinan cabang BPJS Ketenagakerjaan khususnya Cabang Juanda agar lebih memberikan pertimbangan dan perhatian terhadap kinerja karyawan, karena berdasarkan hasil penelitian iklim organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, penelitian ini diyakini dapat membantu pihak lain memahami pentingnya iklim organisasi, komitmen organisasi, dan efikasi diri.