

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian data dan pembahasan yang disajikan pada bab sebelumnya terkait pengaruh perubahan kewenangan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perubahan kewenangan organisasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh KB di BKKBN. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan kewenangan organisasi yang meliputi perubahan struktur, teknologi, pengaturan fisik dan perubahan SDM akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja penyuluh KB. Peningkatan kinerja tersebut berdasar dari anggapan bahwa jika organisasi melakukan beberapa penyesuaian, terutama yang menyangkut penggunaan teknologi informasi, maka akan memberikan banyak kemudahan dan kenyamanan dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh KB di BKKBN. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang meliputi inovasi, orientasi hasil, orientasi tim, nilai-nilai, dan karakteristik akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja Penyuluh KB. Peningkatan kinerja tersebut berdasarkan anggapan bahwa budaya organisasi yang baik yang dapat mengatur hubungan antar sesama pegawai dan menghargai atas hasil kinerja pegawainya, dapat menumbuhkan rasa nyaman dalam bekerja yang berdampak terhadap peningkatan kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi khususnya orientasi hasil akan berdampak pada kinerja penyuluh KB. Budaya organisasi yang baik dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dalam mendukung organisasi dalam mewujudkan visi dan misi organisasi.

Komitmen organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh KB di BKKBN. Komitmen organisasi yang terdiri atas loyalitas, kepedulian dan kepercayaan akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja penyuluh KB. Peningkatan kinerja Penyuluh KB ini berdasarkan anggapan bahwa Penyuluh KB yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya

akan secara penuh tanggung jawab melaksanakan tugasnya untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh aspek komitmen organisasi muncul sebagai faktor pendukung dan memiliki pengaruh yang signifikan dalam peningkatan kinerja.

Perubahan kewenangan organisasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga dapat diartikan bahwa dengan adanya perubahan kewenangan organisasi yang lebih baik, maka akan meningkatkan pula komitmen pegawai terhadap organisasinya. Hal tersebut dapat dianggap sebagai bentuk loyalitas, kepedulian dan kepercayaan pegawai terhadap organisasi berupa sikap dan tindakannya dalam bekerja.

Budaya organisasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian semakin baik budaya dalam organisasi semakin besar pula komitmen pegawai terhadap organisasi, karena budaya organisasi merupakan pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan pegawai saat menjalankan fungsinya dalam suatu organisasi.

Perubahan kewenangan organisasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh KB di BKKBN melalui komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memberikan mediasi antara variabel perubahan kewenangan organisasi terhadap efektivitas peningkatan kinerja penyuluh KB saat terjadi perubahan kewenangan organisasi.

Budaya organisasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh KB di BKKBN melalui komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang kuat dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja penyuluh KB di BKKBN.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan tentu masih banyak keterbatasan dan kekurangan. Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Peneliti hanya menggunakan variabel perubahan kewenangan organisasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi untuk penelitian terkait kinerja pegawai. Sementara masih banyak faktor perlu dikaji lebih mendalam untuk menentukan pertumbuhan kinerja pegawai, baik faktor internal maupun

eksternal harus dipertimbangkan lebih jauh tingkat efektifitasnya dalam peningkatan kinerja.

2. Responden dalam survei ini terbatas pada penyuluh KB di lingkungan BKKBN, sehingga ruang lingkup penelitian ini terbatas dibandingkan dengan jumlah keseluruhan pegawai BKKBN.

5.3 Saran

Setelah dilakukan penelitian ini, adapun saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi BKKBN
 - a. Perubahan kewenangan organisasi memiliki dampak yang paling rendah terhadap kinerja pegawai jika disandingkan dengan budaya organisasi dan komitmen organisasi, sehingga diharapkan instansi lebih meningkatkan lagi upaya terkait bentuk perubahan kewenangan organisasi yang lebih baik. Diperlukan adanya komunikasi yang efektif antara pimpinan dengan pegawai dalam proses perubahan kewenangan organisasi tersebut, diharapkan dengan demikian dapat meminimalisir tingkat resistensi pegawai terhadap adanya perubahan di dalam organisasi.
 - b. Jika dibandingkan dengan pengaruh budaya organisasi, variabel perubahan kewenangan organisasi memiliki pengaruh yang kecil terhadap komitmen organisasi. Jadi menurut peneliti, ketika terjadi perubahan kewenangan organisasi harus disikapi dengan komitmen yang tinggi, baik dari pimpinan ataupun dari pegawainya karena dengan komitmen dan kepercayaan yang kuat kepada organisasi dapat dipastikan bahwa perubahan dilakukan dengan baik sehingga perubahan lebih berpengaruh positif. Pimpinan dapat mengadakan sosialisasi terlebih dahulu terkait dampak baik dan buruk adanya perubahan kewenangan organisasi tersebut, dan dapat meyakinkan pegawai bahwa perubahan yang akan terjadi tidak memperburuk keadaan saat ini. Dengan demikian pegawai dapat percaya terhadap organisasinya sehingga pada saat perubahan kewenangan terjadi,

pegawai sudah memiliki komitmen dan kepercayaan yang besar terhadap organisasinya.

- c. Diskusi dan supervisi secara berkala antara pegawai dan pimpinan sangat penting untuk dilakukan agar lebih memahami kendala dan tantangan yang dihadapi dalam menjalankan tugas.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Kajian dalam penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, sehingga diperlukan tambahan eksplorasi mendalam terhadap unsur-unsur lain yang mempengaruhi kinerja pegawai khususnya aparatur sipil negara, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, tingkat penghasilan, kepuasan kerja, dan lain-lain, serta lebih diperdalam dengan metodologi yang lebih beragam.