

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Toxic Workplace* dan *Abuse of Power* terhadap kinerja pegawai, dengan mempertimbangkan peran motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Adapun kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan pada *Toxic Workplace* terhadap Kinerja Pegawai secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Tingkat *Toxic* di suatu unit kerja, akan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai. Sehingga apabila organisasi ingin meningkatkan kinerja pegawainya, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan situasi dan kondisi lingkungan kerja di organisasinya apakah sudah sehat atau belum.
2. Bahwa terdapat tidak terdapat pengaruh antara *Abuse of Power* terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan ataupun penurunan kinerja pegawai tidak ada kaitan secara langsung dari adanya *Abuse of Power*, namun bisa saja berasal dari factor lain.
3. Bahwa tidak ada pengaruh antara *Toxic Workplace* terhadap Kinerja Pegawai melalui mediasi motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi hubungan antara *Toxic Workplace* dengan kinerja pegawai.
4. Bahwa terdapat pengaruh negatif pada *Abuse of Power* terhadap Kinerja Pegawai melalui mediasi motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti memiliki peran dalam melakukan mediasi hubungan antara *Abuse of Power* terhadap Kinerja pegawai.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menemukan adanya keterbatasan ketika melakukan penelitian ini dimana keterbatasan tersebut dapat dipertimbangkan untuk dijadikan dasar pada penelitian selanjutnya sehingga diharapkan penelitian yang akan datang dapat menyempurnakan hasil dari penelitian ini. Adapun keterbatasan yang dijumpai adalah sebagai berikut:

1. Adanya kekhawatiran dari responden terkait dengan kerahasiaan data yang sifatnya sangat sensitif yang dinilai akan berpengaruh terhadap karir dan penilaian kerja responden sehingga responden dalam mengisi kuesioner banyak yang memilih jawaban yang dianggap aman dan terdapat responden yang kemudian tidak berani mengisi kuesioner sehingga jumlah respon tidak sesuai dengan target awal.
2. Dalam penelitian ini, pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner melalui G-Form dan juga kuesioner cetak dimana ketika kuesioner disebarakan untuk pertama kalinya dengan G-Form, banyak responden yang mengabaikan pengisian kuesioner jika tidak dipantau pengisiannya secara langsung sehingga proses pengumpulan data membutuhkan waktu yang relatif lebih panjang.
3. Terdapat beberapa responden yang telah mengalami rotasi penempatan unit kerja, dimana kondisi-kondisi yang menjadi pernyataan pada tiap variabel penelitian ini sangat berbeda situasinya pada unit kerja sebelumnya dengan unit kerja yang baru.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Untuk Organisasi (Kementerian PANRB)

Saran yang dapat diberikan kepada Kementerian PANRB berdasarkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Terkait hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan yang negatif antara Toxic Workplace dengan Kinerja pegawai, Kementerian PANRB diharapkan dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sehat dan kondusif bagi para pegawainya. Organisasi perlu fokus dalam meningkatkan budaya kerja yang positif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung para pegawai untuk merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga produktifitas pegawai pun dapat ditingkatkan. Salah satu hal yang bisa dilakukan Kementerian PANRB dalam menangani hal tersebut adalah dengan melakukan rotasi pegawai terutama bagi pegawai yang merasa tidak nyaman dengan situasi dan kondisi di lingkungan kerjanya saat ini, hal ini agar yang bersangkutan tetap bisa berkinerja dengan baik.
2. Terkait hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh antara Abuse of Power terhadap Kinerja Pegawai dengan mediasi Motivasi Kerja yang berarti motivasi kerja terbukti berperan dalam memediasi pengaruh negatif dari Abuse of Power terhadap

Kinerja Pegawai. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, Kementerian PANRB dapat memberlakukan sistem penggajian dan penilaian kinerja yang adil dan objektif bagi seluruh pegawai terlebih ke depannya sistem penggajian akan berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai per bulan. Sistem penggajian yang adil berdasarkan penilaian kinerja dapat membantu memotivasi pegawai dalam bekerja dengan lebih baik tanpa khawatir akan mendapatkan penilaian kinerja yang buruk dari pimpinan sebagai dampak dari adanya Abuse of Power. Selain itu, Kementerian PANRB juga dapat membuka forum dialog dan kanal aduan bagi pegawai yang mengalami Abuse of Power di lingkungan kerjanya agar pegawai tidak mengalami demotivasi akibat adanya tekanan secara mental dan emosial.

5. 3.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat memperluas cakupan penelitian dengan menggunakan variabel lain yang belum banyak diteliti dan secara teori terkait atau berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai.