

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisa data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *affective commitment* (komitmen afektif). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja pelaksana pengelola Barang Milik Negara terutama dalam hal *temporal demand*, *effort* dan *frustation level* maka semakin menurun komitmen afektif pegawai tersebut. Selanjutnya nilai koefisien jalur sebesar -0,479 menunjukkan bahwa besar kontribusi yang diberikan beban kerja terhadap komitmen afektif pegawai adalah sebesar 47,9%.
- b. Peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *affective commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak peran ganda yang dialami oleh pelaksana pengelola Barang Milik Negara terutama dalam hal kejelasan tujuan dan cakupan pekerjaan maka semakin menurun komitmen afektif pegawai tersebut. Selanjutnya nilai koefisien jalur sebesar -0,243 menunjukkan bahwa besar kontribusi yang diberikan peran ganda terhadap komitmen afektif pegawai adalah sebesar 24,3%.
- c. *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan yang diberikan instansi kepada pegawai terutama dalam hal menghargai kontribusi pegawai, peduli dengan kesejahteraan pegawai dan perhatian pimpinan yang selalu memberikan arahan tugas dengan jelas serta akan menegur pegawai jika pekerjaan yang dilakukan tidak baik maka semakin tinggi komitmen afektif pegawai. Selanjutnya nilai koefisien jalur sebesar 0,081 menunjukkan bahwa besar kontribusi yang diberikan beban kerja terhadap komitmen afektif pegawai adalah sebesar 8,1%.

- d. Secara simultan beban kerja, peran ganda dan *perceived organizational support* berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai. besar kontribusi beban kerja, peran ganda dan *perceived organizational support* terhadap komitmen afektif sebesar 43,1%, sedangkan sisanya sebanyak 56,9% variansi komitmen afektif pegawai dipengaruhi faktor lain di luar beban kerja, peran ganda dan *perceived organizational support*.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja adalah faktor utama yang berpengaruh terhadap *affective commitment* pelaksana pengelola Barang Milik Negara. Dengan demikian, untuk meningkatkan *affective commitment* pegawai maka Kementerian Hukum dan HAM harus mengkaji dan mengevaluasi setiap beban kerja yang diberikan kepada pegawai.

Kementerian Hukum dan HAM juga perlu mengevaluasi adanya peran ganda pada pelaksana pengelola Barang Milik Negara di samping memberikan dukungan penuh kepada pegawai untuk meningkatkan *affective commitment*.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menambah variabel yang diteliti dalam penelitian ini, berdasarkan hasil penelitian ini sebanyak 56,9% variansi *affective commitment* pegawai masih dipengaruhi faktor lain di luar beban kerja, peran ganda dan *perceived organizational support*.