

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang untuk mengetahui pengaruh *organizational commitment* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Gambaran *organizational commitment* pada BKPSDM Kabupaten Karawang cenderung tinggi. Pada penelitian ini, dimensi *normative commitment* (komitmen normatif) dengan ukuran tingkat rasa tanggung jawab pegawai pada organisasi memperoleh skor tertinggi. Sedangkan total skor terendah terdapat pada dimensi *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) dengan indikator tingkat kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi. Selanjutnya untuk gambaran *self efficacy* pada BKPSDM Kabupaten Karawang termasuk tinggi, dengan skor tertinggi terdapat pada dimensi *strength* yaitu tingkat komitmen pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sedangkan total skor terendah pada dimensi *generality* dengan indikator tingkat keyakinan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang sempit. Lalu untuk kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang termasuk tinggi. Dimensi dengan skor tertinggi yaitu *need for supervision* (kebutuhan kepengawasan) pada indikator tingkat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan dimensi dengan total skor terendah yaitu *cost-effectiveness* (efektivitas biaya) dengan indikator tingkat pegawai memakai sarana di organisasi.

2. Terdapat pengaruh positif dari *organizational commitment* terhadap kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh positif dari *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.
4. *Organizational commitment* dan *self efficacy* secara bersamaan terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti mengajukan rekomendasi atas permasalahan pada BKPSDM Kabupaten Karawang yang dapat dijadikan masukan atau pertimbangan dalam mencari solusi untuk meningkatkan kinerja.

1. Mengenai *organizational commitment* mendapati dimensi terendah terdapat pada dimensi *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) pada indikator tingkat kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang yang masih merasa berat untuk mengorbankan kepentingan pribadi demi pekerjaan. BKPSDM Kabupaten Karawang diharapkan dapat mengapresiasi secara konsisten kontribusi pegawai yang bersedia mengorbankan kepentingan pribadinya, seperti penghargaan, baik berupa pujian lisan, pengakuan tertulis atau insentif lainnya yang dapat menjadi motivasi yang kuat. Namun, organisasi juga tidak boleh menekankan pegawainya untuk selalu mengorbankan kepentingan pribadi mereka. Organisasi harus memastikan bahwa pegawai tetap memiliki keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, kemudian dengan membangun lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kolaborasi dapat meningkatkan pegawai untuk lebih semangat bekerja.

2. Mengenai *self efficacy* dimensi terendah *generality* dengan indikator tingkat keyakinan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang sempit. Hal ini menunjukkan pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang menyadari bahwa keyakinan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang sempit masih rendah. Biasanya tugas yang sempit memiliki cakupan yang terbatas, spesifik, seringkali melibatkan pekerjaan yang rutin, berulang dan kompleks membuat pegawai jenuh dengan pekerjaannya. Sehingga BKPSDM Kabupaten Karawang diharapkan dapat memberikan pelatihan dan panduan atau instruksi yang jelas terkait tugas-tugas yang sempit disampaikan dengan rinci agar pegawai merasa lebih percaya diri jika mereka memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka. Selain itu juga sesekali organisasi harus memberikan *rewards* dari setiap pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawainya.
3. Mengenai kinerja pegawai yang mendapatkan dimensi paling rendah yaitu *cost-effectiveness* (efektivitas biaya) dengan indikator tingkat pegawai memakai sarana di organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan sarana oleh pegawai di organisasi masih rendah dan harus ditingkatkan lagi. BKPSDM Kabupaten Karawang harus terus memperbarui sarana yang disediakan dan ditingkatkan sesuai dengan perkembangan teknologi. Organisasi juga harus rutin melakukan pemeliharaan atau pemeriksaan agar mesin-mesin terawat, bertahan lama dan meminimalisir terjadinya kerusakan.
4. Kinerja pegawai, *organizational commitment* dan *self efficacy* merupakan penelitian yang baru dilakukan di BKPSDM Kabupaten Karawang yang

diharapkan dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Peneliti menyadari bahwa topik ini masih jauh dari kesempurnaan dan belum mencakup semua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara menyeluruh. Oleh karena itu, peneliti menyarankan untuk melanjutkan penelitian dengan mengkaji faktor-faktor lain yang juga berpotensi mempengaruhi Kinerja Pegawai seperti *Self Esteem*, *Locus of Control*, *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan faktor-faktor lainnya.