

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah diperoleh serta hasil pengujian yang telah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hal ini pegawai Balai Desa di Kecamatan Sirampog merasa adanya budaya organisasi sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik, mewujudkan visi dan misi bersama dan meningkatkan kinerja.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hal ini mengindikasikan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang positif di Balai Desa Kecamatan Sirampog, seperti hubungan antar pegawai yang harmonis, fasilitas kerja yang memadai, serta suasana kerja yang menyenangkan, mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas.

3. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif di lingkungan Balai Desa di Kecamatan Sirampog dapat membentuk pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Kebersamaan, integritas dan kedisiplinan menjadikan pegawai merasa terikat secara emosional maupun

moral terhadap instansi, sehingga meningkatkan loyalitas dan kesediaan mereka untuk berkontribusi secara optimal.

4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang positif di Balai Desa di Kecamatan Sirampog adanya hubungan antar pegawai yang baik, dukungan atasan serta fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan komitmen organisasi.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Balai Desa di Kecamatan Sirampog memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
6. Komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa di Balai Desa Kecamatan Sirampog memiliki budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan komitmen terhadap organisasi
7. Komitmen organisasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di Balai Desa Kecamatan Sirampog yang positif dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan komitmen terhadap organisasi.

B. Saran

Kinerja pegawai pada dasarnya tidak terbentuk dengan sendirinya, melainkan merupakan hasil dari berbagai faktor yang saling mendukung

dalam suatu organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi merupakan aspek yang memiliki pengaruh besar terhadap kualitas kinerja pegawai. Ketiga aspek tersebut berperan sebagai fondasi yang membentuk perilaku, sikap, dan tanggung jawab setiap individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Budaya organisasi yang kuat akan mendorong pegawai untuk bekerja secara disiplin, fokus pada hasil, serta menjaga kerja sama dengan rekan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, menciptakan kenyamanan sehingga pegawai mampu menjalankan tugas dengan optimal. Sementara itu, komitmen organisasi yang tinggi membuat pegawai memiliki rasa memiliki, loyalitas, serta kesediaan untuk berkontribusi secara konsisten. Jika ketiga faktor tersebut berjalan beriringan, maka kinerja pegawai akan terbentuk secara maksimal, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun tanggung jawab. Berdasarkan hal itu terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah Desa Kecamatan Sirampog

- a. Budaya Organisasi

Budaya kerja yang kuat mendorong pegawai untuk disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Namun, jika budaya organisasi lemah, pegawai akan cenderung abai terhadap aturan, kurang kompak, dan hasil kerja tidak konsisten. Oleh karena itu, kepala desa dapat menanamkan nilai disiplin melalui aturan yang konsisten, memperkuat kerja sama lewat rapat koordinasi rutin, serta

membiasakan pegawai untuk merasa membawa nama baik organisasi dalam setiap pekerjaan.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun nonfisik, membuat pegawai nyaman dan produktif. Sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang memadai, pegawai dapat mengalami penurunan semangat kerja, kualitas pelayanan menurun, dan muncul konflik antarindividu. Untuk itu, kepala desa perlu memperhatikan kondisi ruang kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, serta keamanan. Selain itu, penting juga membangun komunikasi terbuka antara pimpinan dan pegawai melalui forum evaluasi, serta menyediakan kotak kepuasan masyarakat sebagai sarana aspirasi yang membantu perbaikan pelayanan.

c. Komitmen Organisasi

Komitmen yang tinggi menumbuhkan loyalitas, rasa memiliki, dan kesediaan pegawai untuk berkontribusi secara konsisten. Namun, jika komitmen melemah, pegawai akan mudah berpindah fokus, bekerja seadanya, dan mengabaikan tanggung jawab. Untuk mencegah hal ini, kepala desa dapat memberikan penghargaan atas kinerja, menciptakan suasana kekeluargaan, serta menekankan pentingnya etika kerja. Dengan begitu, pegawai akan lebih setia, termotivasi, dan konsisten dalam memberikan pelayanan.

Secara keseluruhan, budaya organisasi yang baik, lingkungan kerja yang mendukung, dan komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai di balai desa. Oleh karena itu, pimpinan perlu memastikan adanya mekanisme evaluasi kinerja yang terstruktur serta penyediaan kotak kepuasan masyarakat sebagai sarana perbaikan berkelanjutan, sehingga pelayanan publik dapat berjalan lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai balai desa di satu Kecamatan, sehingga disarankan agar peneliti selanjutnya memperluas cakupan wilayah penelitian ke beberapa Kecamatan agar hasil yang diperoleh lebih representatif dan dapat digeneralisasikan secara luas.
- b. Penelitian ini hanya mengkaji tiga variabel yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Untuk memperkaya analisis dan menjaga dinamika kerja pegawai terus berkembang, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang lebih konseptual dan terkini seperti *work life balance, digital literacy* dan *employee resilience* sebagai faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.