

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menghasilkan beberapa temuan utama sebagai berikut :

1. Tuntutan pekerjaan (X^1) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Tingginya tuntutan pekerjaan cenderung memicu kelelahan fisik maupun mental, yang pada akhirnya dapat menghambat kinerja mereka. Sehingga hipotesis 1 diterima.
2. Sumber daya pekerjaan (X^2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Karyawan yang didukung dengan sumber daya pekerjaan yang memadai, merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk mencapai hasil yang optimal. Sehingga hipotesis 2 diterima.
3. Persepsi dukungan organisasi tidak memoderasi hubungan antara tuntutan pekerjaan terhadap kinerja karyawan (X^1M). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun organisasi memberikan dukungan, dampaknya belum cukup kuat untuk meredam adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi. Sehingga hipotesis 3 ditolak.
4. Persepsi dukungan organisasi memoderasi hubungan antara sumber daya pekerjaan terhadap kinerja karyawan (X^2M). Dengan adanya dukungan organisasi, sumber daya pekerjaan dapat dimaksimalkan oleh

karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Sehingga hipotesis 4 diterima.

5. Tuntutan pekerjaan (X^1) dan sumber daya pekerjaan (X^2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang dikelola dengan baik dan didukung oleh sumber daya pekerjaan, akan menciptakan situasi kerja yang mendukung peningkatan karyawan.

B. Implikasi

Berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh, implikasi teoritis dan praktis dapat disampaikan sebagai berikut :

a. Implikasi Teoritis

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan cenderung memiliki dampak negatif jika tidak disertai dengan aspek pendukung memadai, yang pada gilirannya dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan.
2. Namun, jika dilihat secara simultan temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan jika diimbangi dengan sumber daya pekerjaan yang cukup. Sumber daya pekerjaan berperan sebagai peredam yang dapat mengurangi efek negatif tuntutan pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan teori *Job Demand-Resource* (JD-R), yang mengungkapkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan

sumber daya pekerjaan yang tersedia adalah kunci untuk menciptakan kesejahteraan karyawan dan mendukung kinerja secara optimal.

3. Penelitian ini menunjukkan persepsi dukungan organisasi tidak berfungsi sebagai moderasi antara tuntutan pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori JDR, dengan menegaskan bahwa dukungan organisasi meskipun penting, tidak selalu cukup untuk memperkuat dampak dari tuntutan pekerjaan. Temuan ini menunjukkan adanya faktor lain yang mungkin berperan lebih besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Penelitian ini menunjukkan adanya interaksi antara persepsi dukungan organisasi dan sumber daya pekerjaan. Temuan ini memiliki implikasi teoritis penting dalam pengembangan teori JD-R, dengan menegaskan bahwa dukungan organisasi dapat memperkuat dampak positif dari sumber daya pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Adanya perasaan dihargai, karyawan dapat termotivasi untuk memanfaatkan peluang yang diberikan. Implikasi ini dapat memberikan wawasan mengenai peran penting dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

b. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif yang berharga dalam membantu organisasi mengatasi permasalahan

yang dihadapi serta meningkatkan efektivitas praktik manajemen.

Berikut adalah implikasi praktis yang dapat dijadikan acuan :

1. Organisasi perlu mengelola tuntutan pekerjaan dengan lebih baik, dengan menyediakan program atau fasilitas yang memungkinkan karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dengan lebih efektif, sehingga dapat mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja yang berkelanjutan.
2. Organisasi perlu melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan sumber daya manusia yang ada, guna memastikan bahwa kebijakan tersebut efektif dalam memberikan dukungan yang diperlukan oleh karyawan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan dan meningkatkan kinerja secara optimal.
3. Organisasi perlu meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan guna menciptakan ruang diskusi yang terbuka dan transparan, sehingga tantangan pekerjaan dapat diidentifikasi dan diatasi secara efektif bersama.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentunya memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Beberapa keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

1. Pengumpulan data dalam penelitian ini terbatas pada penggunaan data sekunder yang bersumber hanya dari situs resmi, literatur, serta hasil pra survei dan observasi. Akibatnya, terdapat kemungkinan bahwa responden tidak memberikan jawaban yang sepenuhnya mencerminkan kondisi sebenarnya. Sebaiknya, penelitian dimasa mendatang mempertimbangkan penggunaan metode wawancara langsung untuk meningkatkan akurasi data.
2. Kanwil DJPb Provinsi Jawa Tengah merupakan organisasi birokrasi, sehingga peneliti memiliki keterbatasan dalam menggali lebih dalam terkait aspek-aspek internal tertentu yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian.
3. Penelitian ini menggunakan jumlah sampel yang relatif kecil, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan secara luas dan berpotensi terhadap bias akibat keterbatasan ukuran sampel.
4. Penelitian ini merupakan bagian dari Program MBKM dengan mitra yang telah ditetapkan, sehingga terdapat keterbatasan dalam memperluas cakupan penelitian dan mempertimbangkan konteks yang lebih luas akibat terbatasnya waktu yang tersedia.

5. Fokus penelitian ini hanya pada 2 variabel independen yaitu tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan, 1 variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dan 1 variabel moderasi yaitu persepsi dukungan organisasi. Namun, penelitian ini belum mencakup berbagai faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, sehingga ruang lingkup penelitian masih terbatas pada variabel-variabel yang telah ditentukan.

