

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

1. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja dengan nilai koefisien 0,582 dan p-value 0,000. Artinya, semakin tinggi dukungan yang diberikan organisasi kepada pegawai, maka semakin positif pula persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja.
2. Dukungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja dengan nilai koefisien 0,291 dan p-value 0,000. Artinya, semakin besar dukungan emosional dan moral yang diterima pegawai dari keluarga, maka semakin positif pula pengalaman dan interaksi mereka di lingkungan kerja.
3. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,189 dan p-value 0,033. Artinya, organisasi yang memberikan perhatian terhadap kesejahteraan, kebutuhan, dan kontribusi pegawai mampu mendorong peningkatan kinerja.
4. Dukungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,373 dan p-value 0,000. Artinya, dukungan keluarga memiliki peran penting dalam membentuk kondisi mental dan emosional pegawai yang stabil, sehingga meningkatkan semangat dan kualitas kerja.
5. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,243 dan p-value 0,007. Artinya, lingkungan kerja yang sehat,

mendukung, dan komunikatif secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

6. Lingkungan kerja memediasi secara signifikan pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,142 dan p-value 0,014. Artinya, pengaruh dukungan organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai akan menjadi lebih kuat apabila disertai dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja menjadi perantara penting yang menyalurkan dampak positif dari dukungan organisasi ke hasil kerja pegawai.
7. Lingkungan kerja memediasi secara signifikan pengaruh dukungan keluarga terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,071 dan p-value 0,023. Artinya, dukungan keluarga dapat meningkatkan kinerja pegawai secara tidak langsung melalui peran lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Ketika pegawai merasa stabil secara emosional berkat dukungan keluarga, mereka akan membangun interaksi kerja yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas kerja melalui suasana kerja yang lebih positif.

5.2 Saran

Berikut adalah saran berdasarkan hasil penelitian, yang ditujukan untuk aspek teoritis, praktis (Pemerintah Daerah Kota Bengkulu), peneliti selanjutnya, dan kalangan akademik :

1. Variabel dukungan organisasi, supaya organisasi meningkatkan sistem komunikasi dua arah yang lebih terbuka, partisipatif, dan responsif terhadap masukan atau keluhan pegawai. Pimpinan dapat menyediakan saluran

pengaduan internal yang bersifat aman, rahasia, dan cepat ditindaklanjuti, misalnya melalui kotak saran digital atau *hotline* internal.

2. Variabel dukungan keluarga, meskipun tidak semua anggota keluarga memahami dinamika pekerjaan pegawai, organisasi dapat berperan dalam memperkuat pemahaman keluarga terhadap peran dan beban kerja ASN. Pimpinan dapat menyelenggarakan program *family gathering* ASN, yang tidak hanya sebagai kegiatan sosial, tetapi juga untuk memberikan edukasi singkat tentang peran keluarga dalam mendukung kinerja pegawai.
3. Variabel lingkungan kerja, organisasi perlu memperhatikan aspek fisik tempat kerja sebagai bagian dari kualitas lingkungan kerja, bukan hanya fokus pada hubungan sosial dan alur kerja. Pimpinan dapat melakukan audit fasilitas secara berkala untuk mengecek ketersediaan, kelayakan, dan keamanan sarana kerja seperti meja, kursi, perangkat IT, dan sistem pendingin.
4. Variabel kinerja, organisasi perlu menciptakan iklim yang mendukung kreativitas dan memberi ruang bagi pegawai untuk berinovasi dalam menyelesaikan tugasnya. Pimpinan dapat memberikan ruang eksperimen yang aman bagi pegawai untuk mencoba ide-ide baru tanpa takut terhadap risiko administratif.