

BAB V **SIMPULAN**

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. *Affective Commitment* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja Pengurus UPZ Desa di Kabupaten Kebumen. Artinya semakin tinggi *Affective Commitment* yang dimiliki akan menurunkan kinerja Pengurus UPZ Desa di Kabupaten Kebumen.
2. Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengurus UPZ Desa di Kabupaten Kebumen. Artinya semakin baik religiusitas yang dimiliki dapat meningkatkan kinerja Pengurus UPZ Desa di Kabupaten Kebumen.
3. *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengurus UPZ Desa di Kabupaten Kebumen. Artinya semakin baik *Perceived Organizational Support* yang dimiliki dapat meningkatkan kinerja Pengurus UPZ Desa di Kabupaten Kebumen.
4. *Affective Commitment*, Religiusitas dan *Perceived Organizational Support* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pengurus UPZ Desa di Kabupaten Kebumen. Artinya apabila *Affective Commitment*, Religiusitas dan *Perceived Organizational Support* baik maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

5.2. Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja hanya terbatas pada faktor *Affective Commitment*, *Religiuitas* dan *Perceived Organizational Support*. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.
2. Penelitian ini melibatkan subyek yang sangat terbatas, yaitu menggunakan Pengurus UPZ Desa di Kabupaten Kebumen dengan sampel yang digunakan berjumlah 89 responden.

1.3. Implikasi

5.3.1. Implikasi Praktis

Berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan diatas, penulis memberikan implikasi praktis yang dapat diterapkan pada pengurus UPZ Desa di Kabupaten Kebumen:

1. *Affective Commitment* mengacu pada ikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan terhadap organisasi. *Affective commitment* juga

dapat dilihat dari rasa bangga seseorang terhadap organisasi, kesetiaan, dengan adanya rasa bangga dan kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi maka dapat membantu menjalankan visi misi organisasi sesuai dengan yang diinginkan. UPZ Desa memiliki komitmen tinggi akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tanggungjawab serta perannya. Pengurus UPZ Desa yang berkomitmen tinggi cenderung merasa yakin terhadap organisasinya sehingga akan berusaha optimal untuk meningkatkan kualitas kerjanya demi tercapainya tujuan bersama. *Affective commitment* yang ada di Pengurus UPZ Desa di Kabupaten Kebumen perlu menjadi perhatian, karena justru menurunkan kinerja. Perlu penggalan lebih dalam mengenai variabel selain *affective commitment* sehingga lebih efektif dalam upaya peningkatan kinerja. BAZNAS selaku induk organisasi perlu melakukan evaluasi kinerja para Pengurus UPZ Desa di Kabupaten Kebumen.

2. Religiusitas senantiasa berhubungan dengan kedalaman manusia, yaitu penghayatan terhadap aspek-aspek religi itu sendiri. Dalam hal ini maka religiusitas lebih dari agama, religiusitas lebih melihat

aspek yang ada dalam lubuk hati, riak getaran hati nurani serta sikap personal yang sedikit hanya menjadi misteri bagi orang, yakni cita rasa yang mencakup rasio dan rasa manusiawi kedalam pribadi manusia. Pengurus UPZ Desa bekerja mengelola dana zakat infaq shodaqoh para muzakki, munfiq, dan mushodiq maka harus mengerti akan zakat, syarat wajib, khaul dan lain-lain tentang zakat, sehingga pengumpulan, pengelolaan, pedistribusian dana serta pelaporan harus sesuai dengan hukum syar'i agama. Religiusitas berhubungan erat dengan kinerja karena UPZ Desa dengan religiusitas juga terikat dengan pekerjaan, dengan kata lain pengurus UPZ Desa menyukai organisasinya. Religiuitas Pengurus UPZ Desa perlu dijaga dan ditingkatkan sehingga meningkatkan kinerja dan bisa mendukung tercapainya visi misi perusahaan.

3. *Perceived organizational support* merupakan dukungan organisasi sebagai hasil yang dihasilkan dari kepercayaan umum bahwa organisasi mereka peduli dengan kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka yang ditandai dengan atribut organisasi seperti keadilan, dukungan, kondisi kerja yang

menguntungkan, dan imbalan. jika merasa berkontribusi dan kesejahteraannya dihargai maka mereka akan bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab. Sebaliknya yang merasa berkontribusi rendah dan kesejahteraannya tidak dihargai akan melahirkan perilaku dan budaya kerja rendah tidak sesuai dengan yang diinginkan organisasi serta menghasilkan kinerja rendah dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti timbulnya gejala malas-malasan.

Perceived organizational support Pengurus UPZ Desa perlu dijaga dan ditingkatkan sehingga meningkatkan kinerja dan bisa mendukung tercapainya visi misi perusahaan.

5.3.2. Implikasi Teoritis

Berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan diatas, penulis memberikan implikasi teoritis sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *affective commitment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini *affective commitment* bukan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Allen dan Meyer (1990) serta Caruana et al. (1997). Karyawan yang menghargai dan mengidentifikasi tujuan organisasi cenderung mempunyai performa (kinerja) yang baik. Karyawan yang merasa emosional melekat pada organisasi dan yang berkomitmen afektif terhadap organisasi akan bersedia untuk mengerahkan upaya yang lebih besar atas nama organisasi daripada mereka yang tidak.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Menurut Alfisyah (2018), dengan adanya religiusitas maka seseorang yang beragama seharusnya akan selalu berusaha melakukan yang terbaik dan tidak melanggar aturan dalam bersikap dan bertingkah laku dalam setiap aktivitasnya, yaitu sesuai dengan norma dan aturan yang telah diatur dalam agamanya. Maka dari itu, faktor religiusitas yang baik menjadi salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan, dan diharapkan karyawan tersebut dapat terus optimal.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Studi ini memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nurmali Ariarni, Tri Wulida Afrianty (2017) dimana *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kinerja.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *affective commitment*, religiusitas dan *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.