

BAB V

SIMPULAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peranan organizational identification (OI) dalam meningkatkan job performance (JP) karyawan UMKM digital melalui mekanisme psikologis seperti organizational commitment (OC) dan work engagement (WE). Fokus utama studi ini adalah memberikan gambaran empiris tentang pengaruh faktor human capital terhadap performa kerja di UMKM digital, yang dikenal dengan karakteristiknya yang dinamis, fleksibel, serta bergantung pada adaptasi teknologi. Analisis data menggunakan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menghasilkan beberapa temuan penting.

Pertama, OI berpengaruh signifikan terhadap OC. Ini menunjukkan bahwa tingkat keterikatan emosional dan psikologis karyawan pada organisasi sangat dipengaruhi oleh rasa identifikasi mereka. Karyawan yang kuat merasa sebagai bagian dari organisasi cenderung lebih loyal dan berkomitmen. Dalam UMKM digital, yang sering memiliki struktur ramping dan interaksi intens, peran identifikasi ini sangat krusial dalam membentuk hubungan karyawan dengan organisasi.

Kedua, OI juga berdampak positif terhadap WE. Identifikasi terhadap nilai dan tujuan organisasi mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dan fokus dalam menjalankan tugas. Dalam lingkungan UMKM digital, keterlibatan kerja sangat penting untuk memenuhi tuntutan kreativitas dan adaptasi cepat.

Keempat, WE memiliki pengaruh positif kuat terhadap JP. Karyawan yang memiliki semangat, dedikasi, dan fokus tinggi mampu menghasilkan pekerjaan berkualitas dan konsisten. Karena UMKM digital membutuhkan multitasking dan respons cepat terhadap perubahan, keterlibatan kerja menjadi faktor utama produktivitas.

Ketujuh, karakteristik psikologis karyawan UMKM digital berbeda dari organisasi tradisional. Lingkungan digital yang fleksibel dan penuh tantangan membutuhkan motivasi yang lebih berbasis keterlibatan daripada sekadar loyalitas. Ini mengindikasikan perlunya pendekatan penelitian dan manajemen SDM yang khusus untuk sektor digital.

Secara keseluruhan, studi ini menggarisbawahi bahwa suksesnya performa kerja karyawan di UMKM digital lebih ditentukan oleh kedalaman keterlibatan kerja yang muncul dari rasa identifikasi terhadap organisasi, bukan hanya loyalitas. Selain memberikan sumbangan teoretis, hasil penelitian ini juga menyarankan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan fokus pada peningkatan motivasi intrinsik dalam lingkungan kerja digital.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil serta kesimpulan yang diperoleh dari penelitian mengenai bagaimana *Organizational Identification* berperan dalam meningkatkan *Job Performance* melalui *Organizational Commitment* dan *Work Engagement* pada karyawan UMKM digital, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk membantu serta mendukung pelaku industri, pemerintah, dan institusi pendidikan dalam memperkuat kualitas sumber daya manusia di sektor UMKM digital. Saran ini ditujukan untuk meningkatkan identifikasi organisasi, memperkuat keterlibatan kerja, serta mendorong tercapainya kinerja karyawan yang optimal. Selain itu, peneliti juga memberikan rekomendasi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengembangkan studi mengenai dinamika psikologis karyawan dalam konteks UMKM digital.

5.2.1 Saran Untuk Industri

Berdasarkan temuan penelitian, pelaku UMKM digital perlu fokus pada strategi untuk memperkuat identifikasi organisasi serta meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Pertama, penting bagi UMKM digital untuk menciptakan budaya kerja yang menumbuhkan rasa kepemilikan dan partisipasi aktif dari karyawan. Hal ini bisa diwujudkan melalui

komunikasi internal yang efektif, penyampaian visi dan misi yang jelas, serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan strategis.

Kedua, organisasi sebaiknya mengembangkan kebijakan yang difokuskan pada peningkatan engagement. Contoh langkah yang dapat diambil meliputi penyediaan pelatihan pengembangan keterampilan digital, memberikan kebebasan dalam menjalankan tugas, menerapkan sistem penghargaan berbasis kinerja, serta membuka peluang pengembangan karier dan pribadi. Meningkatkan keterlibatan kerja perlu dijadikan prioritas karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan performa.

Ketiga, UMKM digital harus menyadari bahwa loyalitas semata tidak cukup untuk mencapai kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, program yang dirancang perlu tidak hanya meningkatkan komitmen tetapi juga memacu motivasi intrinsik karyawan. Hal ini bisa dilakukan dengan memberikan tantangan pekerjaan yang bermakna, peluang untuk berinovasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan kolaborasi.

5.2.2 Saran Untuk Universitas

Sebagai institusi pendidikan, universitas perlu memperkuat kurikulum dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja digital. Pertama, disarankan agar materi pembelajaran mencakup pengembangan soft skills psikologis seperti keterlibatan kerja, ketahanan menghadapi tekanan, kemampuan beradaptasi dengan teknologi, literasi digital, serta kolaborasi. Pengenalan konsep identifikasi organisasi juga penting untuk menyiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja dengan kesiapan psikologis yang baik.

Kedua, universitas perlu meningkatkan kerja sama dengan UMKM digital melalui program magang, studi kasus, dan proyek kolaboratif. Hal ini memungkinkan mahasiswa untuk mengaplikasikan keterampilan

mereka di lingkungan digital yang sesungguhnya. Kolaborasi semacam ini tidak hanya membantu mahasiswa mengasah kemampuan, tetapi juga memberikan UMKM perspektif baru dari generasi muda.

5.2.3 Saran Untuk Peneliti

Untuk penelitian selanjutnya, beberapa rekomendasi dapat dipertimbangkan agar menghasilkan temuan yang lebih komprehensif. Pertama, peneliti dapat menambahkan variabel lain seperti , *digital competence* (Vourikari et al, 2022) atau *perceived organizational support* (Eisenberger et al, 2020). Hal ini didasari dari tabel *R-square* dan *f-square* yang terdapat nilai yang berada di klasifikasi rendah, sehingga variabel diatas memiliki peran penting dalam menjelaskan perilaku kerja karyawan UMKM Digital dan sebagai variabel mediasi..

Kedua, penelitian selanjutnya dapat memperluas objek kajian ke industri digital lain seperti startup, perusahaan teknologi kreatif, atau perusahaan e-commerce. Hal ini dapat memperkaya perbandingan antarsegmen industri digital untuk memahami apakah dinamika psikologis karyawan berbeda menurut jenis organisasi.