

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah menganalisis data penelitian tentang “Pengaruh *Big Five Personality*, *Perceived Organizational Support*, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Honorer Badan Nasional Penanggulangan Bencana”. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. *Big Five Personality* pada pegawai honorer di Badan Nasional Penanggulangan Bencana tergolong kurang baik.

Dalam penelitian ini, *big five personality* didukung oleh dimensi *open-mindedness*, dimensi *negative emotionality*, dimensi *conscientiousness*, dimensi *agreeableness*, dan dimensi *extraversion*. Hal ini terukur dan dapat dilihat bahwa pegawai cenderung pendiam, cenderung tidak teratur, mudah khawatir, dan memiliki sedikit minat kreativitas. Namun dalam hal ini perusahaan juga disarankan untuk tetap menjadikan kepribadian sebagai pertimbangan untuk proses rekrutmen pegawai kedepannya untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan secara bersama dan juga tetap melakukan pengontrolan kinerja pegawai lama dengan menggunakan pendekatan kepribadian masing-masing pegawai.

2. *Perceived Organizational Support* pada pegawai honorer di Badan Nasional Penanggulangan Bencana tergolong baik.

Dalam penelitian ini, *perceived organizational support* didukung oleh dimensi kondisi kerja, lalu diikuti oleh dimensi penghargaan, dan terakhir adalah dimensi kesejahteraan dari pegawai perusahaan. Hal ini terukur dan dapat dilihat bahwa pegawai merasa organisasi sangat mempertimbangkan tujuan

dan nilai mereka, pegawai merasa organisasi menghargai kontribusi mereka terhadap kesejahteraannya, dan pegawai merasa organisasi benar-benar peduli dengan kesejahteraan mereka. Namun dalam hal ini perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan *perceived organizational support* pegawainya serta beberapa hal lain agar kepercayaan pegawai atas dukungan organisasinya semakin meningkat, dengan memberikan jaminan bahwa bantuan akan selalu tersedia pada saat yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan pegawainya secara efektif maupun pada saat menghadapi situasi yang sangat mendadak.

3. Kepuasan Kerja pada pegawai honorer di Badan Nasional Penanggulangan Bencana tergolong kurang baik.

Dalam penelitian ini, Kepuasan Kerja didukung oleh dimensi Komunikasi (*Communication*), dimensi Sifat Pekerjaan (*Nature of work*), Prosedur Operasi (*Operating procedures*), Imbalan Kontingen (*Contingent rewards*), Atasan (*Supervision*), Rekan Kerja (*Co-workers*), Balas Jasa/Tunjangan (*Fringe benefits*), Gaji (*Payment*) dan terakhir adalah dimensi Promosi (*Promotion*) dari pegawai perusahaan. Hal ini terukur dan dapat dilihat bahwa pegawai belum merasa menerima gaji yang adil untuk pekerjaannya, belum adanya peluang bagus untuk dipromosikan di pekerjaannya, manfaat yang diterima belum sama baiknya dengan yang ditawarkan oleh kebanyakan organisasi lain, kurang terjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, kurangnya pengakuan yang seharusnya diterima, aturan dan prosedur perusahaan cukup menyulitkan pekerjaan, pekerjaan terasa kurang berarti, dan tugas kurang dijelaskan sepenuhnya. Hal ini berarti pegawai belum merasa begitu puas terhadap perusahaan sehingga dalam penilaian ini karyawan merasa tidak setuju atas beberapa aspek. Sehingga dalam hal ini perusahaan disarankan untuk meningkatkan kepuasan pegawai dengan memperbaiki hal berkaitan dengan faktor gaji dan tunjangan, faktor pimpinan

dan rekan kerja serta kesempatan promosi. Selain itu beberapa hal lain untuk dipertahankan agar kepuasan kerja pegawai dapat senantiasa baik dan meningkat, yaitu dengan mempertahankan kepuasan komunikasi yang senantiasa baik di perusahaan, pekerjaan yang menyenangkan, sedikitnya dokumen yang dimiliki pegawai, dan usaha pegawai dihargai sebagaimana mestinya. Dalam hal ini perusahaan harus memahami bahwa kepuasan kerja itu penting untuk dimiliki oleh pegawai, agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan bisa memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

4. Komitmen Organisasi pada pegawai honorer di Badan Nasional Penanggulangan Bencana tergolong baik.

Dalam penelitian ini, Komitmen Organisasi didukung oleh dimensi *continuance commitment*, dimensi *affective commitment*, dan dimensi *normative commitment* dari pegawai perusahaan. Hal ini terukur dan dapat dilihat bahwa bagi pegawai akan terlalu banyak hal dalam hidupnya yang akan terganggu jika memutuskan untuk meninggalkan organisasi sekarang, pegawai senang mendiskusikan organisasinya dengan orang-orang di luar, dan salah satu alasan utama terus bekerja untuk organisasi adalah karena pegawai percaya bahwa loyalitas itu penting dan oleh karena itu saya merasakan kewajiban moral untuk tetap ada. Hal ini berarti pegawai telah memiliki komitmen organisasi yang baik sehingga menganggap perusahaan berharga dan bersedia mempercayakan karirnya pada perusahaan. Pegawai disini memahami bahwa komitmen organisasi dalam bekerja itu penting untuk dimiliki, membuat karyawan terikat secara emosional kepada perusahaan, dan membuat pegawai dapat bekerja dengan baik, dan mendukung kinerja yang baik pula sehingga dapat membantu mewujudkan tujuan bersama perusahaan. Namun dalam hal ini perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan komitmen normatif dari karyawannya serta

beberapa hal lain agar komitmen organisasi dari karyawan semakin meningkat, yaitu agar karyawan lebih berkomitmen terhadap perusahaan, sehingga karyawan rela berusaha di atas batas normal untuk menyukseskan perusahaan, dan selalu mematuhi peraturan dan kebijakan yang diatur perusahaan, sehingga karyawan merasa rugi jika meninggalkan perusahaan dan bisa bekerja dengan lebih giat, dan tidak absen secara disengaja.

5. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *big five personality* dan komitmen organisasi pegawai sebesar $t_{hitung} 9,629 > t_{tabel} 1,972$. Semakin baik kepribadian yang dimiliki pegawai maka akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasi pegawai di perusahaan. Begitupun sebaliknya, jika kepribadian yang dimiliki pegawai kurang baik atau buruk maka komitmen organisasi pegawai akan menurun.
6. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *perceived organizational support* dan komitmen organisasi pegawai $t_{hitung} 17,609 > t_{tabel} 1,972$. Semakin tinggi perasaan atau persepsi pegawai akan dukungan organisasi maka akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasi pegawai di perusahaan. Begitupun sebaliknya, jika perasaan atau persepsi pegawai akan dukungan organisasi yang dimiliki rendah maka komitmen organisasi pegawai akan menurun.
7. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi pegawai sebesar $t_{hitung} 11,730 > t_{tabel} 1,972$. Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasi pegawai. Begitupun sebaliknya, jika kepuasan kerja pegawai rendah maka komitmen organisasi pegawai akan menurun.
8. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *big five personality*, *perceived organizational support* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai dilihat dari $F_{hitung} 178,952 > F_{tabel} 2,65$. Apabila *big five personality*, *perceived organizational support* dan kepuasan kerja baik dan

tinggi maka akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Begitupun sebaliknya, jika *big five personality*, *perceived organizational support* dan kepuasan kerja kurang baik dan rendah maka komitmen organisasi pegawai akan menurun.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat menunjukkan implikasi sebagai berikut:

- a. *Big Five Personality* ialah lima faktor yang mengategorikan kepribadian manusia menjadi *Extraversion*, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, *Emotional Stability / Neuroticism* dan *Openness to Experience* dan manusia memiliki kecenderungan sifat dari salah satu kategori tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Big Five Personality* khususnya dimensi *open mindedness* seperti memiliki keingintahuan intelektual yang cukup besar, kreatif, pemikir yang dalam, dimana hal tersebut berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pihak perusahaan lebih memerlukan analisis yang matang mengenai kepribadian pegawai agar dapat meningkatkan komitmen organisasi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
- b. *Perceived Organizational Support* merupakan sejauh mana karyawan menganggap bahwa organisasi telah menghargai kontribusi dan mempedulikan kesejahteraannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* dengan dimensi kondisi kerja yang dimana pegawai merasa perusahaan menghargai tujuan dan nilai pegawainya memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pihak perusahaan lebih

membangun persepsi dan rasa kepercayaan pegawai terhadap perusahaan sehingga meningkatkan komitmen organisasi para pegawai.

- c. Kepuasan Kerja adalah rasa kepercayaan atau keterikatan psikologis karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan mempertahankan status keanggotaannya di organisasi dengan mengerahkan seluruh kemampuannya dalam bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dengan dimensi komunikasi dimana pegawai merasa sangat peduli dengan hal-hal yang terjadi di perusahaan memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pihak perusahaan lebih memperhatikan dan memperbaiki hal-hal yang akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar dapat meningkatkan Komitmen Organisasi Pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu *Big Five Personality*, *Perceived Organizational Support*, dan Kepuasan Kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Komitmen Organisasi pegawai.
- b. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

5.4 Saran

Berdasarkan analisis serta pembahasan yang telah dikemukakan diatas, maka dibawah ini terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan seperti berikut ini:

1. Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran untuk perusahaan sebagai berikut:

- a. Perusahaan harus memiliki trik agar kepuasan pegawai dapat meningkat, baik dengan cara diskusi mengenai peningkatan gaji pegawai honorer, kemudian promosi yang dilakukan untuk pegawai, penghargaan kepada karyawan yang memenuhi target tertentu, lalu perbaiki hubungan antar rekan kerja dan atasan, serta mensesederhanakan aturan dan prosedur pekerjaan. Sehingga diharapkan dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai untuk menjadi lebih baik lagi. Perusahaan juga bisa memberikan perhatian lebih lanjut kepada pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah sehingga dapat diketahui lebih lanjut mengenai masalah apa yang dihadapi dan berdampak pada kepuasan kerja pegawai.
- b. Perusahaan harus memiliki cara untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi pegawainya, bisa dengan cara *gathering* pegawai guna membahas permasalahan tertentu untuk kemudian diperbaiki, kemudian pemahaman lebih lanjut mengenai visi, misi, tujuan dan norma-norma dalam perusahaan. Sehingga kemudian diharapkan dapat lebih meningkatkan komitmen organisasi dan persepsi pegawai terhadap organisasinya. Perusahaan juga bisa memberikan perhatian lebih lanjut kepada karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah sehingga dapat diketahui lebih lanjut mengenai masalah apa yang dihadapi dan berdampak pada komitmen organisasi.

- c. Perusahaan harus memiliki upaya untuk lebih selektif lagi dalam proses rekrutmen pegawai baru dan melakukan pengembangan kompetensi terutama dalam aspek kepribadian. Karena kepribadian akan mencerminkan komitmen dan kinerja pegawai selama bekerja di perusahaan. Diharapkan dapat lebih meningkatkan komitmen organisasi. Perusahaan juga bisa memberikan perhatian lebih lanjut kepada karyawan yang memiliki kecenderungan kepribadian yang kurang baik sehingga dapat diketahui lebih lanjut mengenai masalah apa yang dihadapi dan berdampak pada komitmen organisasi.

2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat diberikan rekomendasi bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut:

- a. Variabel yang digunakan untuk penelitian ini belum cukup banyak, yaitu hanya empat variabel, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan perilaku komitmen organisasi. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen organisasi pada pegawai selain *Big Five Personality*, *Perceived Organizational Support*, dan Kepuasan Kerja.
- b. Variabel *Big Five Personality*, *Perceived Organizational Support*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada kuesioner yang digunakan oleh peneliti masih terbatas dan pertanyaannya masih kurang memadai, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambah dan memperbaiki pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam penelitian ini.
- c. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya satu perusahaan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak jumlah sampel yang akan digunakan, sehingga akan mendekati gambaran hasil yang lebih mendekati kondisi yang sebenarnya.