

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini memperoleh beberapa temuan yang telah dibahas sebagai berikut:

1. Komitmen organisasional dipengaruhi secara langsung oleh kepribadian, artinya variasi yang terjadi pada komitmen organisasional karyawan walau semua sistem manajemen dibuat sama namun besar kecilnya variasi tersebut dipengaruhi oleh kepribadian karyawan yang juga bervariasi.
2. Motivasi dipengaruhi secara langsung oleh kepribadian, artinya dengan sistem manajemen perusahaan yang sama sebetulnya motivasi karyawan tidak terlalu bervariasi namun apabila motivasi karyawan tersebut bervariasi yang dicirikan oleh ada varians yang tinggi maka hal ini disebabkan oleh pengaruh kepribadian karyawan yang juga bervariasi.
3. Komitmen organisasional dipengaruhi secara langsung oleh motivasi, artinya variasi yang terjadi pada komitmen organisasional karyawan walau semua sistem manajemen dibuat sama namun besar kecilnya variasi tersebut dipengaruhi oleh motivasi karyawan yang juga bervariasi.
4. Komitmen organisasional dipengaruhi secara tidak langsung oleh kepribadian melalui motivasi, artinya disamping kepribadian berpengaruh terhadap komitmen organisasional namun juga dapat terlebih dulu mempengaruhi motivasi yang dalam temuan ini merupakan variabel yang cocok sebagai mediator antara kepribadian dan komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila komitmen organisasional karyawan diharapkan tinggi, maka faktor-faktor seperti kepribadian dan motivasi karyawan perlu diperhatikan sebab komitmen organisasional penting bagi karyawan karena berkaitan dengan bagaimana seorang karyawan dapat bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab pada perusahaannya.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas, maka implikasi penelitian ini bagi:

1. Implikasi kebijakan, adalah kebijakan-kebijakan dalam rekrutmen karyawan, pengembangan karir, pelatihan dalam pengembangan *softskill*, dan sistem penggajian serta reward terhadap karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas karyawan yang dipengaruhi oleh kepribadian dan motivasi.
2. Implikasi teoritik, terkait dengan konsep komitmen organisasional khususnya berkaitan dengan tingkat *turnover* karyawan maka perlu dipertimbangkan indikator/dimensi dari kepribadian dan motivasi.
3. Implikasi penelitian, bagi peneliti yang ingin melanjutkan penelitian ini sekiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pembanding ataupun pendukung, sehingga model empirik yang diperoleh juga dapat dijadikan dasar penelitian lanjutan.

C. Saran

Berdasarkan implikasi tersebut diatas, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Karyawan diharapkan dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasinya dengan kepribadian dan motivasi kerja yang tinggi, baik motivasi terhadap diri sendiri maupun perusahaan agar menimbulkan sikap-sikap positif dalam bekerja.

2. Manajemen perusahaan dapat memberikan reward untuk meningkatkan motivasi karyawan serta memberikan pelatihan kepribadian agar komitmen organisasional karyawan dapat meningkat.
3. Peneliti yang tertarik melakukan penelitian lanjutan dapat menambahkan beberapa faktor lainnya seperti kinerja atau tingkat kepuasan karyawan, sehingga model hipotetik yang akan diverifikasi menjadi lebih komprehensif.



