

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini untuk membuktikan secara empiris pengaruh kepuasan komunikasi, iklim organisasi dan partisipasi terhadap komitmen afektif dan juga membuktikan pengaruh pemediasi kontrak psikologis terhadap komitmen afektif pada ASN pejabat eselon IV di kelurahan se-Kecamatan Padang Barat. Penelitian ini menggunakan sampel 50 responden, yang merupakan ASN pejabat eselon IV di kelurahan se-Kecamatan Padang Barat. Setelah melalui tahapan analisis dan pengujian hipotesis didapat kesimpulan yang dirangkum sebagai berikut:

1. Kepuasan komunikasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif
2. Partisipasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif
3. Kepuasan komunikasi berpengaruh positif terhadap kontrak psikologis
4. Partisipasi berpengaruh positif terhadap kontrak psikologis
5. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kontrak psikologis
6. Kontrak psikologis berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif
7. Kontrak psikologis tidak dapat memediasi hubungan antara kepuasan komunikasi terhadap komitmen afektif
8. Kontrak Psikologis tidak dapat memediasi hubungan antara partisipasi terhadap komitmen afektif

5.2. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dan masukan bagi Camat Padang Barat Kota Padang dalam mengambil kebijakan serta menetapkan keputusan-keputusan di masa yang akan datang, agar komitmen afektif yang dimiliki ASN meningkat dan kontrak psikologis ASN dapat lebih terpenuhi pada kelurahan se-Kecamatan Padang Barat.

Penelitian ini menemukan bahwa tingkat komitmen afektif pegawai pada kelurahan se-Kecamatan Padang Barat masih dalam kategori cukup tinggi. Oleh karena itu diperlukan tindakan-tindakan yang tepat dan cepat, baik berupa kebijakan maupun penetapan peraturan untuk meningkatkan komitmen afektif pegawai, karena komitmen afektif sangat berpengaruh terhadap kelangsungan dan pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen afektif pegawai yang cukup tinggi dapat membantu Camat Padang Barat dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan organisasinya. Beberapa hal penting yang didapat dari komitmen afektif adalah sebagai berikut: (1) Masalah organisasi dapat diselesaikan dengan baik, karena pegawai merasa masalah organisasi adalah masalah mereka juga; (2) Meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai dan organisasi, karena pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut; (3) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik serta mempertahankan pegawai terbaik, karena pegawai merasa terikat secara emosional pada organisasi.

Dalam meningkatkan komitmen afektif pegawai pada kelurahan se-Kecamatan Padang Barat, perlu untuk meningkatkan tingkat kepuasan

komunikasi antara atasan dan bawahan. Dikarenakan dalam penelitian ini telah menemukan bahwa kepuasan komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Cara untuk meningkatkan kepuasan komunikasi adalah dengan cara meningkatkan item-item pernyataan yang masih pada kategori sedang. Langkah-langkah konkrit yang dapat dilakukan oleh Camat Padang Barat yaitu:

- (1) Lebih memberikan perhatian dan apresiasi terhadap pegawai yang telah bekerja dengan baik salah satunya dengan cara memuji, lebih disarankan memberikan *reward* atau penghargaan berupa promosi jabatan atau diusulkan untuk mengikuti pendidikan/pelatihan.
- (2) Lebih bersikap ramah terhadap pegawai, dengan cara membina hubungan komunikasi yang baik seperti menyapa pegawai apabila bertemu, karena tidak akan menurunkan wibawa pimpinan bahkan pegawai akan merasa lebih *respect* dan segan kepada pimpinannya.
- (3) Lebih meningkatkan hubungan dengan pegawai seperti mampu untuk dapat mendengarkan usulan atau masukan pegawai, dapat menjadi pribadi yang jujur sehingga pegawai mempercayai pimpinan, dan pimpinan harus menggunakan komunikasi yang terbuka dan efektif untuk menghindari kesalahpahaman atau harapan yang tidak realistis, memenuhi janji dan hak serta kewajiban menjadi lebih jelas bagi masing-masing pihak.

Selain meningkatkan komitmen afektif yang dimiliki pegawai, Camat Padang Barat juga harus mampu meningkatkan atau lebih memenuhi kontrak

psikologis pegawai seperti gaji yang diterima pegawai harus sesuai dengan jabatan, kompetensi dan kinerja serta pegawai diperlakukan secara adil dan tidak memihak. Sehingga pegawai yang merasa kontrak psikologisnya sudah terpenuhi akan mendorongnya melaksanakan kewajiban dan tugas-tugasnya dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat terwujud. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan komunikasi dan iklim organisasi memiliki hubungan yang positif serta berpengaruh signifikan terhadap kontrak psikologis pegawai. Adapun langkah-langkah yang dapat diambil Camat Padang Barat dalam rangka memenuhi kontrak psikologis pegawai dengan cara sebagai berikut:

- (1) Apabila terjadi konflik di dalam organisasi, maka konflik itu harus diselesaikan dengan baik, adil dan tidak boleh memihak serta dicarikan solusi terbaiknya. Sehingga pegawai merasa diperlakukan dengan hormat atau dihargai serta merasa diperlakukan adil oleh pimpinan dan organisasi, yang nantinya akan berdampak pada peningkatan pemenuhan kewajiban oleh pegawai terhadap pimpinan dan organisasi.
- (2) Membangun komunikasi yang terbuka di dalam organisasi. Komunikasi yang dilakukan secara terbuka memungkinkan setiap anggota organisasi mencapai kesepakatan dan pengertian bersama. Sehingga aspek landasan kesamaan ini menciptakan anggota organisasi memiliki sikap kepedulian yang tinggi serta mampu membina hubungan yang baik antara satu sama lain baik dalam

lingkup hubungan kerja maupun lingkup konteks pribadi. Caranya Camat Padang Barat dapat membangun komunikasi dua arah bersama pegawainya sehingga tercipta diskusi, masukan, saran dan arahan dengan baik dan tepat serta disepakati bersama.

5.3. Keterbatasan dan Saran Penelitian

Sebagaimana layaknya suatu penelitian, penelitian ini juga tidak terlepas dari berbagai keterbatasan. Diantara keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilaksanakan pada kelurahan se-Kecamatan Padang Barat. Dengan demikian hasil ini tidak dapat berlaku sama dengan kelurahan pada kecamatan lainnya seperti : Kecamatan Padang Utara, Kecamatan Padang Timur, Kecamatan Padang Selatan dan kecamatan lainnya. Oleh sebab itu bagi peneliti dimasa mendatang disarankan untuk mencoba mereplikasi penelitian ini dan dapat mengujikannya secara empiris pada ASN kelurahan di Kecamatan Padang Utara, Kecamatan Padang Timur, Kecamatan Padang Selatan dan kecamatan lainnya di Kota Padang.
2. Jumlah responden dalam penelitian tergolong kecil (50 responden) sehingga sulit mempengaruhi ketepatan hasil yang diperoleh, oleh sebab itu bagi peneliti dimasa mendatang disarankan untuk meneliti lebih dari 100 responden dalam rangka mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.
3. Penelitian ini memfokuskan hanya pada komitmen afektif dan menggunakan variabel kepuasan komunikasi, partisipasi, iklim organisasi dan kontrak psikologis sebagai faktor penentu terhadap komitmen afektif.

Dengan demikian variabel – variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan masyarakat dan variabel lainnya tidak termasuk didalam penelitian ini. Oleh sebab itu, bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan dapat menggunakan salah satu variabel baru tersebut dan memodifikasi model path analisis yang digunakan sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat menjadi lebih baik lagi dimasa mendatang.