

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh hubungan variabel-variabel yang diteliti dengan jumlah sampel sebanyak 102 orang ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar. Berdasarkan hasil dari analisis dan pengujian hipotesis maka dapat dirangkum kesimpulan yang merupakan jawaban dari permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi memiliki nilai *original sample* 0,174 yang dapat diartikan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi mempunyai arah yang positif, dimana ketika kecerdasan emosional semakin baik maka tingkat komitmen organisasi pegawai juga akan ikut meningkat. Selain itu, kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi juga memiliki T statistik 2,161 dan P *value* 0,031 sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sehingga Hipotesis 1 diterima.
2. Kecerdasan Emosional terhadap kepuasan kerja memiliki *original sample* sebanyak 0,512, sehingga dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional mempunyai arah pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain semakin baik kecerdasan emosional maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja memiliki T statistik 7,277 dan P *value* 0,000, dari hal ini

dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 2 diterima.

3. Stres kerja terhadap komitmen organisasi memiliki *original sample* sebanyak -0,204, sehingga dapat dikatakan bahwa stress kerja mempunyai arah pengaruh yang negatif terhadap komitmen organisasi, dengan kata lain semakin tinggi stress kerja maka akan menurunkan komitmen organisasi pegawai. Selain itu, stress kerja terhadap komitmen organisasi memiliki T statistik 2,103 dan P *value* 0,036, dari hal ini dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis 3 diterima.
4. Stres Kerja terhadap kepuasan kerja memiliki *original sample* sebanyak -0,236, sehingga dapat dikatakan bahwa stress kerja mempunyai arah pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain semakin tinggi stress kerja maka akan menurunkan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, stress kerja terhadap kepuasan kerja memiliki T statistik 2,684 dan P *value* 0,008, dari hal ini dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 4 diterima.
5. Kepemimpinan Transformasional terhadap komitmen organisasi memiliki *original sample* sebanyak 0,351, sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai arah pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi, dengan kata lain semakin baik kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Selain itu, kepemimpinan transformasional terhadap

komitmen organisasi memiliki T statistik 4,298 dan P *value* 0,000, dari hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis 5 diterima.

6. Kepemimpinan Tranformasional terhadap kepuasan kerja memiliki *original sample* sebanyak 0,226, sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai arah peparuh yang positif terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain semakin baik kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja memiliki T statistik 2,993 dan P *value* 0,003, dari hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 6 diterima.
7. Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki *original sample* sebanyak 0,251, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai arah peparuh yang positif terhadap komitmen organisasi, dengan kata lain semakin baik kepuasan kerja maka akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Selain itu, kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi memiliki T statistik 2,389 dan P *value* 0,017, dari hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis 7 diterima.
8. Kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi juga ditemukan dalam penelitian ini, hal ini dibuktikan

dengan pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja memiliki T statistik sebesar 2,203 dan P *value* sebesar 0,028, dengan kata lain ketika kecerdasan emosional semakin tinggi maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, selain itu juga ikut berdampak pada meningkatkan komitmen organisasi. Sehingga hipotesis 8 dalam penelitian ini diterima.

9. Kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi tidak ditemukan dalam penelitian ini, stress kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja memiliki T statistik sebesar 1,556 dan P *value* sebesar 0,120, ini menunjukkan tidak adanya peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi, dengan kata lain ketika stress kerja semakin tinggi maka akan menurunkan kepuasan kerja pegawai, namun itu tidak berdampak pada komitmen organisasi pegawai. Sehingga hipotesis 9 penelitian ini ditolak.
10. Kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi juga ditemukan dalam penelitian ini, hal ini dibuktikan dengan pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja memiliki T statistik sebesar 2,186 dan P *value* sebesar 0,029, dengan kata lain ketika kepemimpinan transformasional semakin baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, selain itu juga ikut berdampak pada meningkatkan komitmen organisasi. Sehingga hipotesis 10 dalam penelitian ini diterima.

5.2 Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Temuan pada penelitian ini dapat berkontribusi dalam perkembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang keilmuan yang meneliti perilaku organisasi sebagai dasar pemahaman hubungan antara kepemimpinan transformasional, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Temuan dari penelitian ini sejalan dengan teori pertukaran sosial, dimana Blau (1964) mengemukakan *social exchange* sebagai pandangan karyawan ketika mereka diperlakukan baik oleh organisasi maka akan memberikan balasan berupa perilaku-perilaku yang bersifat positif. Selain itu, teori pertukaran merupakan teori yang berkaitan dengan tindakan sosial yang saling memberi atau menukar objek-objek yang mengandung nilai-nilai antar-individu berdasarkan tatanan sosial tertentu (Wirawan, 2012).

Selain itu hasil penelitian ini dapat memperkuat teori pertukaran sosial yang telah banyak digunakan oleh peneliti terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan oleh Suhermin (2014) yang menggunakan teori pertukaran sosial dalam meneliti dampak terhadap sikap dan perilaku organisasi, dengan tujuan yang ingin dicapai 1) Untuk menganalisis pengaruh langsung dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja 2) Untuk menganalisis pengaruh langsung pertukaran pemimpin-anggota 3) Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi 4) Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung pertukaran pemimpin-anggota terhadap komitmen organisasi.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dan masukan bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar dan pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar.

a. Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar

Untuk meningkatkan tingkat komitmen organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar, dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan dimensi kepuasan gaji/tunjangan yang tergolong dalam kategori tidak puas, dengan kata lain Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar harus memperhatikan kepuasan kerja dari pegawai dengan memberikan tambahan insentif dalam bentuk reward perjalanan dinas setelah meraih suatu prestasi dalam organisasi. Meningkatkan kecerdasan emosional pegawai dengan cara membuat berbagai kegiatan atau family gathering, dan juga memberikan pelatihan emosional seperti ESQ, training manajemen emosi, dan lainnya guna untuk mengontrol emosional diri sendiri. Selanjutnya untuk meningkatkan komitmen organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar juga bisa dengan cara menurunkan stres kerja pegawai dengan memperhatikan dimensi beban kerja dengan cara memperhitungkan jangka waktu dalam memberikan tugas serta target-target pencapaiannya. Serta hal lain yang dapat menurunkan stres kerja dengan cara memperluas atau menata ulang ruangan kantor dan melengkapi fasilitas agar terciptanya kenyamanan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan.

b. Pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar

Tingkat komitmen organisasi pegawai masih dalam kategori rendah dan masih jauh dari katagori tinggi bahkan sangat tinggi, hal ini dapat dilihat dari TCR variabel komitmen organisasi sebesar 56,22% dimana termasuk dalam kategori rendah. Oleh karena itu diperlukan tindakan-tindakan yang cepat baik berupa kebijakan maupun penetapan peraturan untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawai, karena komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi. Untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawai dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kecerdasan emosional pegawai. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Adapun yang dapat diperhatikan oleh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar adalah memupuk rasa saling peduli satu samalain dan selalu mengetahui emosional orang lain terutama rekan sekantor sehingga bisa menyikapinya.

Untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawai perlu untuk memperbaiki gaya kepemimpinan, terutama kepemimpinan transformasional, karena dalam penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap komitmen organisasi. Cara untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional adalah dengan cara meningkatkan dimensi-dimensi dan item-item pernyataan yang masih pada kategori

cukup baik. Langkah-langkah konkrit yang dapat dilakukan oleh pimpinan yaitu: Lebih memberikan perhatian dan motivasi terhadap bawahan dan mendengarkan aspirasi bawahan, Menjaga kewibawaan di sekitar bawahan, Mendorong bawahan supaya berpikir kritis dan inovatif dengan cara tidak memaksa, dan Meningkatkan kuantitas pendidikan dan pelatihan bagi pegawai.

Meningkatkan kepuasan kerja juga merupakan salah satu cara untuk meningkatkan komitmen organisasi. Karena dalam penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap terhadap komitmen organisasi pegawai. Adapun cara-cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja sebagai berikut: Memberikan pelatihan kerjasama tim agar terjalin suatu kerharmonisan dan rasa saling mendukung diantara pegawai, Memberikan kepercayaan diri agar mampu berkerja dan merasa puas dalam meraih suatu keberhasilan dalam organisasi.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

Sebagaimana kebanyakan penelitian lainnya, penelitian ini tentunya juga tidak terlepas dari keterbatasan diantaranya:

1. Penelitian ini dilakukan hanya pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar. Dengan demikian hasil dari penelitian ini tidak dapat berlaku sama pada OPD atau organisasi lainnya, oleh sebab itu disarankan penelitian berikutnya dapat mereplikasi model penelitian ini, dan kemudian

mengujinya secara empiris pada OPD atau organisasi swasta lainnya di Kabupaten Tanah Datar.

2. Jumlah responden dalam penelitian ini masih tergolong kecil (102 responden) sehingga dapat mempengaruhi ketepatan dari hasil penelitian yang di peroleh, dengan demikian disarankan penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan jumlah sampel yang lebih besar (lebih dari 150 responden) dalam rangka memperoleh validitasi data dan hasil penelitian yang lebih baik. Dan disaat penyebaran kuisisioner peneliti selanjutnya diharapkan dapat memantau responden ketika melakukan pengisian kuisisioner.
3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel kecerdasan emosional, kepemimpinan transformasional, stress kerja, dan kepuasan kerja sebagai penentu komitmen organisasi. Dengan demikian variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi komitmen organisasi terabaikan seperti variabel eksternal (budaya, demografis, status sosial, kelompok, rujukan, dan keluarga) dan variabel internal (persepsi, pembelajaran, motif, kepribadian, dan emosi), maka pada penelitian berikutnya disarankan dapat menambahkan variabel-variabel lain sebagai penentu komitmen organisasi ASN seperti variabel eksternal (budaya, demografis, status sosial, kelompok, rujukan, dan keluarga) dan variabel internal (persepsi, pembelajaran, motif, kepribadian, dan emosi).

