

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh hubungan variabel-variabel yang diteliti dengan jumlah responden sebanyak 36 orang ASN yang bertugas di Dinas PMD. Berdasarkan hasil dari analisis dan pengujian hipotesis maka dapat dirangkum kesimpulan yang merupakan jawaban dari permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Keadilan Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Dharmasraya.
2. Kepercayaan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Dharmasraya.
3. Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Dharmasraya.
4. Kepercayaan Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Dharmasraya.

5. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Dharmasraya.
6. Kepuasan Kerja tidak memediasi hubungan antara Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Dharmasraya.
7. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara Kepercayaan Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Dharmasraya.

5.2 Implikasi Penelitian

Adapun implikasi penelitian yang terdapat dalam penelitian ini antara lain:

1. Implikasi Teoritis

Model penelitian ini diuji kesesuaiannya melalui analisis Structural Equation Model dengan menggunakan software Smart-PLS 3.2.8. Temuan penelitian ini dapat berkontribusi dalam perkembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang keilmuan yang meneliti perilaku organisasi dan dapat memperkuat teori pertukaran sosial sebagai dasar pemahaman hubungan antara keadilan organisasi, kepercayaan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

2. Implikasi Praktis

Adapun implikasi praktis yang yang dapat dijadikan pedoman dalam pengambilan keputusan antara lain :

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman serta masukan khususnya kepada Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Dharmasraya dalam mengambil kebijakan serta menetapkan keputusan-keputusan dimasa yang akan mendatang, supaya komitmen organisasi dapat meningkat..
- b. Berdasarkan perhitungan distribusi frekuensi diketahui bahwa Keadilan Organisasi menghasilkan rata rata skor sebesar 3,28 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) 65,66% sehingga dapat disimpulkan persepsi keadilan yang dirasakan oleh ASN pada Dinas PMD adalah sedang. Meskipun nilai rata-rata pegawai merasa sedang. Tetapi terdapat satu item yang bernilai rendah yaitu perasaan ASN mengenai penentuan promosi jabatan yang masih rendah. Hal ini terjadi karena ada beberapa ASN yang merasa penentuan promosi jabatan tidak dilakukan secara adil. Juga ditemukan ASN merasakan pimpinan tidak bisa menerima pendapat yang berbeda terhadap suatu pekerjaan. Ada juga ASN yang ingin keadilan untuk diperlakukan dengan martabat, perhatian dan rasa hormat oleh organisasi. Untuk meningkatkan rasa keadilan oleh ASN diharapkan kepada

pimpinan untuk dapat lebih menghargai dan berlaku adil-adilnya dalam memberikan tugas ataupun penghargaan atas prestasi pegawai supaya menjaga hak pegawai untuk diperlakukan adil dalam organisasi.

- c. Berdasarkan perhitungan distribusi frekuensi diketahui bahwa variabel kepercayaan organisasi menghasilkan rata-rata skor sebesar 3,43 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 68,52% atau sedang. Dikarenakan hasil penelitian ini mengungkap variabel kepercayaan organisasi merupakan satu-satunya yang mampu mempengaruhi komitmen organisasi secara positif dan signifikan, maka persepsi pegawai terhadap kepercayaan perlu ditingkatkan dari sedang menjadi tinggi.
- d. Berdasarkan perhitungan distribusi frekuensi diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja menghasilkan rata-rata skor sebesar 2.88 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 58,19% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja ASN Dinas PMD adalah tidak puas. Rendahnya persepsi pegawai terhadap kepuasan kerja disinyalir menjadi penyebab Variabel kepuasan kerja belum mampu memediasi hubungan keadilan organisasi dan kepercayaan organisasi terhadap komitmen organisasi. Untuk itu diharapkan kepada organisasi untuk lebih fokus dalam memperhatikan tingkat kepuasan pegawai.

e. Berdasarkan perhitungan distribusi frekuensi diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi menghasilkan rata-rata skor 2.35 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) 46,80% dengan demikian dapat disimpulkan tingkat komitmen organisasi ASN Dinas PMD adalah sangat rendah. Diharapkan kepada pimpinan untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawainya dengan cara merangkul dan memotivasi pegawai supaya mereka merasa adalah bagian dari dinas PMD. Kondisi ini mungkin terjadi disebabkan sebahagian besar pegawai di Dinas PMD ASN dalam kategori fungsional/staf dengan target kinerja serta tupoksi yang sudah ditetapkan masing-masing, sehingga berdampak pada kurangnya dalam meningkatkan komitmen berorganisasi dan lebih cenderung bekerja secara individual saja. Rendahnya komitmen organisasi pegawai juga mungkin juga dikarenakan responden yang sebahagian besar merupakan pegawai yang baru memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun, sehingga rasa kepedulian mereka terhadap organisasi masih tergolong rendah.

5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran

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

1. Penelitian ini dilakukan hanya pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Dharmasraya. Dengan demikian

hasil dari penelitian ini tidak dapat berlaku sama pada instansi yang bergerak di bidang lainnya. oleh sebab itu disarankan penelitian berikutnya dapat mereplikasi model penelitian ini, dan kemudian mengujinya secara empiris pada instansi lainnya.

2. Jumlah responden dalam penelitian ini masih tergolong kecil (36 responden) sehingga dapat mempengaruhi ketepatan dari hasil penelitian yang diperoleh, 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.
3. Karena teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan kuesioner, masing masing responden masih memiliki pengertian dan pemahaman yang berbeda terhadap pernyataan pada angket yang diajukan. Teknik ini memiliki kelemahan dan keterbatasan sehingga sehingga nilai dari pengukuran ini mungkin cukup rendah dari apa yang diharapkan.
4. Hasil penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa kepercayaan organisasi merupakan variabel penting yang mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini perlu menjadi perhatian oleh organisasi agar ke depannya untuk lebih fokus kepada kegiatan kegiatan yang berhubungan dengan hal yang meningkatkan kepercayaan organisasi. Karena telah terbukti bahwa

hanya variabel kepercayaan organisasi yang mampu mempengaruhi komitmen organisasi secara positif dan signifikan

5. Penelitian ini hanya menggunakan variabel Keadilan Organisasi, Kepercayaan Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai penentu Komitmen Organisasi. Dengan demikian variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi Komitmen Organisasi terabaikan, maka pada penelitian berikutnya disarankan dapat menambahkan variabel-variabel lain seperti komitmen karir, kepuasan karir, dukungan organisasi, kesiapan untuk perubahan, budaya organisasi, kecerdasan emosional, pemberdayaan, motivasi kerja, perilaku kepemimpinan sebagai penentu Komitmen Organisasi.