

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis maka dapat diajukan beberapa kesimpulan penting dalam penelitian ini yaitu:

1. Kejelasan peran berpengaruh positif terhadap komitmen karier di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat.
2. Kejelasan peran berpengaruh positif terhadap stres kerja di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat.
3. Kejelasan peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat.
4. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen karier di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat.
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karier di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat.
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat.
7. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat.
8. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen karier di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat.

9. Stres kerja tidak memediasi hubungan antara kejelasan peran terhadap komitmen karier di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat.
10. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap komitmen karier di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat.

## **5.2 Implikasi Hasil Penelitian**

Menurut Ingarianti (2017), komitmen karier adalah satu sikap seseorang atau individu dalam mencapai tujuan karier yang diinginkannya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen karier. Berdasarkan penelitian ini ada beberapa faktor yang menjadi sumber yang mempengaruhi komitmen karier pegawai yaitu kejelasan peran, lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan suatu acuan dan masukan dalam mengelola sumber daya manusia khususnya Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Pasaman Barat. Hasil penelitian ini menemukan komitmen karier Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat masuk pada kategori cukup baik, namun di masa akan datang komitmen karier PNS hendaknya dapat menjadi baik atau sangat baik.

Dalam upaya meningkatkan komitmen karier PNS, maka perlu di perhatikan faktor kejelasan peran. Hal ini disebabkan karena hasil penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa kejelasan peran pegawai tergolong ke dalam kategori cukup jelas (TCR = 65,36%). Untuk itu, diharapkan bagian kepegawaian dapat menetapkan kejelasan peran di masa yang akan datang dengan cara

memperhatikan item-item pernyataan pada variabel kejelasan peran yang masih memiliki skor rata-rata atau TCR masih rendah. Diantaranya, Saya merasa yakin bagaimana saya akan dievaluasi untuk kenaikan gaji atau promosi (KP16). Di samping itu bagaimana pegawai yakin bagaimana menghubungkan pekerjaan. (KP22), sehingga para pegawai mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Upaya lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen karier pegawai adalah dengan kepuasan kerja pegawai OPD Kabupaten Pasaman Barat. Hal ini disebabkan karena hasil penelitian ini membuktikan bahwa saat penelitian dilaksanakan, tingkat kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat tergolong dalam kategori cukup puas (TCR = 73,71 %). Untuk itu perlu dilakukan berbagai upaya agar tingkat kepuasan kerja pegawai meningkat adalah dengan cara memperhatikan indikator-indikator dan item-item pernyataan yang masih mempunyai nilai skor rata-rata dan tingkat capaian responden yang masih rendah.

Item-item pernyataan yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah Organisasi saya membayar lebih baik daripada pesaing (KKJ1). Di samping itu pimpinan juga harus memperhatikan Gaji yang memadai mengingat tanggung jawab pegawai dalam bekerja. (KKJ2).

Hal lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen karier adalah dengan cara mengurangi stres kerja PNS. Hal ini disebabkan karena hasil penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen karier pada pegawai Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD

Kabupaten Pasaman Barat. Saat penelitian ini berlangsung tingkat stres kerja pegawai tergolong dalam kategori cukup tinggi (TCR = 61,15%). Untuk itu perlu dilakukan berbagai upaya agar tingkat stres kerja pegawai berkurang dari kategori cukup tinggi menjadi rendah. Upaya yang harus dilakukan dalam mengurangi stres kerja pegawai adalah dengan memperhatikan item-item pernyataan yang masih mempunyai nilai skor rata-rata dan tingkat capaian responden yang masih tinggi.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat diajukan beberapa keterbatasan dan saran yang dapat bermanfaat bagi peneliti dimasa mendatang yaitu:

1. Ukuran atau jumlah sampel yang digunakan dalam tahapan pengujian hipotesis masih tergolong kecil sehingga mempengaruhi ketepatan hasil penelitian yang diperoleh. Oleh sebab itu bagi peneliti dimasa mendatang disarankan untuk mencoba menambah ukuran sampel agar variasi data yang diperoleh semakin tinggi sehingga mampu mendorong ketepatan hasil penelitian yang lebih baik.
2. Masih terdapatnya sejumlah variabel yang juga mempengaruhi komitmen karier yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, kompensasi dan keterikatan pegawai. Oleh sebab itu, bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan dapat menggunakan salah satu variabel baru tersebut dan memodifikasi model path analysis yang digunakan sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat menjadi lebih baik lagi dimasa mendatang.