

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data statistik yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Variabel Kepuasan Kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung = 1,277 dan signifikansi = 0,207 ($> 0,05$), sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, meskipun arah hubungan positif, namun pengaruhnya tidak signifikan.
- 2) Variabel Karakteristik Individu (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, dengan nilai t hitung = 5,500 dan signifikansi = 0,001 ($< 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, semakin baik karakteristik individu pegawai, maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya.
- 3) Variabel Keterlibatan Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, dengan nilai t hitung = -0,765 dan signifikansi = 0,448 ($> 0,05$), sehingga H_0 diterima dan H_3 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan secara individu.
- 4) Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1), Karakteristik Individu (X2), dan Keterlibatan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F

hitung = 41,948 dan nilai signifikansi = 0,001 ($< 0,05$). Artinya, model regresi ini layak digunakan dan ketiga variabel independen secara simultan menjelaskan variasi yang terjadi pada komitmen organisasi.

5.2. Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1) Meningkatkan Kualitas Kepuasan Kerja:

Meskipun pengaruh Kepuasan Kerja tidak signifikan secara statistik, namun arah hubungannya positif. Pada nilai TCR (78%), yaitu Instansi belum sepenuhnya memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk mendapatkan promosi. Nilai TCR sebesar (78%) menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, khususnya dalam hal kesempatan promosi, masih perlu ditingkatkan. Temuan ini mencerminkan bahwa instansi belum sepenuhnya memberikan peluang yang merata kepada seluruh karyawan untuk berkembang dalam jenjang karier. Ketidakmerataan kesempatan promosi dapat menimbulkan rasa ketidakadilan, menurunkan motivasi kerja, serta berpotensi melemahkan loyalitas dan komitmen organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan sistem penilaian dan pengembangan karier yang lebih transparan, adil, dan berbasis kinerja agar setiap karyawan memiliki peluang yang setara untuk maju.

2) Memperkuat Karakteristik Individu Karyawan:

Karena Karakteristik Individu memiliki pengaruh paling dominan terhadap Komitmen Organisasi, maka Biro PBJ disarankan untuk terus memperkuat aspek ini. Pada nilai TCR (85,67%), yaitu karyawan bersikap positif terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Nilai TCR sebesar (85,67%) menunjukkan bahwa karakteristik individu karyawan di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat tergolong kuat, khususnya dalam hal sikap positif terhadap tugas yang diberikan. Sikap ini mencerminkan adanya tanggung jawab personal, motivasi intrinsik, dan kesiapan mental dalam menyelesaikan pekerjaan secara profesional. Dengan sikap positif tersebut, karyawan cenderung lebih mudah beradaptasi, menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, serta memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penguatan karakteristik individu seperti ini perlu terus didorong melalui pelatihan, pembinaan, serta pemberian umpan balik yang konstruktif, agar dapat mendorong peningkatan kinerja sekaligus memperkuat komitmen organisasi secara menyeluruh.

3) Meninjau Ulang Program Keterlibatan Kerja:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Pada nilai TCR (83%), yaitu pekerjaan ini adalah kepentingan utama bagi diri karyawan. Nilai TCR sebesar (83%) menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat memandang pekerjaan sebagai kepentingan utama dalam kehidupan mereka. Hal ini mencerminkan adanya keterlibatan kerja yang cukup baik, di mana karyawan menempatkan tanggung

jawab pekerjaan sebagai prioritas dan menunjukkan dedikasi terhadap tugas yang diemban. Namun demikian, meskipun nilai tersebut cukup tinggi, masih terdapat ruang untuk perbaikan guna meningkatkan keterlibatan secara menyeluruh. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk meninjau ulang program-program keterlibatan kerja dengan memastikan bahwa karyawan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaannya, mendapatkan dukungan organisasi, serta merasa dihargai atas kontribusi yang mereka berikan. Langkah ini dapat memperkuat keterlibatan emosional dan meningkatkan komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

4) Evaluasi Berkala terhadap Komitmen Karyawan:

Komitmen organisasi penting untuk keberlanjutan dan kualitas pelayanan. Pada nilai TCR (67,33%), yaitu karyawan merasa sulit mendapatkan pekerjaan lain jika keluar dari instansi ini. Nilai TCR sebesar (67,33%) menunjukkan bahwa sebagian karyawan di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat bertahan di instansi bukan sepenuhnya karena keterikatan emosional atau loyalitas, melainkan karena adanya persepsi bahwa akan sulit mendapatkan pekerjaan lain di luar instansi ini. Hal ini mencerminkan dominasi komitmen kontinuans yang bersifat fungsional atau terpaksa, bukan berbasis pada rasa memiliki terhadap organisasi. Temuan ini menandakan pentingnya dilakukan evaluasi berkala terhadap komitmen karyawan, khususnya untuk memastikan bahwa keputusan karyawan untuk tetap berada di instansi didasarkan pada motivasi positif, seperti kebanggaan menjadi bagian dari organisasi, kepercayaan terhadap pimpinan, dan rasa tanggung jawab terhadap tugas. Upaya peningkatan kesejahteraan, kejelasan karier, serta penguatan nilai-nilai organisasi dapat

membantu menggeser komitmen fungsional menjadi komitmen afektif dan normatif yang lebih konstruktif.