

BAB V

KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepribadian proaktif, keadilan organisasi, dan spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional pada pegawai PWM, PWA dan PDM, PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepribadian proaktif menjadi salah satu faktor pendorong tingginya komitmen organisasional pada pegawai PWM PWA & PDM PDA di seluruh Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Variabel keadilan organisasi
Variabel keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi menjadi salah satu faktor pendorong tingginya komitmen organisasi pada pegawai PWM PWA & PDM PDA di seluruh Daerah Istimewa Yogyakarta. Jika para pegawai merasa dirinya telah diperlakukan adil oleh organisasi, maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasionalnya.
3. Variabel spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja menjadi salah satu

faktor pendorong tingginya komitmen organisasi pada pegawai PWM PWA & PDM PDA di seluruh Daerah Istimewa Yogyakarta. Semakin pegawai merasa memiliki pemaknaan yang mendalam terhadap organisasi dan pekerjaannya, maka semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki pegawai.

4. Variabel kepribadian proaktif, keadilan organisasi dan spiritualitas di tempat kerja secara bersama-sama berpengaruh pada komitmen organisasional.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran dan masukan yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan PWM, PWA dan PDM, PDA seluruh Daerah Istimewa Yogyakarta

Pihak Pimpinan PWM, PWA dan PDM, PDA di Daerah Yogyakarta sebaiknya memperhatikan kualitas dari pekerjaan para pegawai. Pada permasalahan yang menjadi dasar dilaksanakannya penelitian ini, disebutkan bahwa para pegawai yang belum proaktif dan melaksanakan pekerjaan layaknya profesional merasa kurang mendapatkan penghargaan sebagaimana SDM profesional. Meskipun, para pegawai merasa kurang mendapat penghargaan yang layak, tetapi mereka memiliki tingkat komitmen yang cukup tinggi terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa jika mereka semakin merasa mendapatkan penghargaan yang adil atau sesuai dengan apa yang

mereka berikan kepada organisasi maka akan meningkatkan komitmen organisasional menjadi lebih baik lagi, sehingga kualitas pekerjaan yang dilaksanakan pegawai akan meningkat. Meningkatnya kualitas pekerjaan pegawai, tentu akan memberikan manfaat bagi meningkatkan kualitas pada layanan-layanan dan/atau program-program yang diselenggarakan oleh Organisasi Muhammadiyah bagi kemaslahatan umat.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, penulis memberikan saran sebaiknya jika ingin melakukan penelitian yang serupa, maka dapat dilakukan pendalaman berupa wawancara dengan beberapa pegawai terkait, yang mana diketahui bahwa karakteristik pegawai pada masing-masing kantor berbeda, sehingga kondisi yang mereka rasakan juga berbeda, sebagai contoh pegawai PDM dan PDA memiliki perbedaan dimana pada PDM sudah terdapat SOP dan standar yang jelas mengenai presensi ataupun pekerjaannya, tetapi pada PDA, belum ada SOP atau standar tertulis tentang pekerjaan dan presensi pegawai, sehingga para pegawai di PDA cenderung bekerja secara sukarela dengan waktu yang fleksibel. Pendalaman tersebut mungkin akan menghasilkan hasil penelitian yang lebih maksimal.

Selain itu, terdapat variabel lain yang juga perlu diteliti terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional pada pegawai PWM, PWA dan PDM, PDA di Daerah Istimewa

Yogyakarta. Variabel-variabel tersebut diantaranya kepuasan kerja dan spiritual *leadership*.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis sudah berusaha secara maksimal untuk memberikan hasil yang terbaik. Tetapi, dalam pelaksanaannya, tentu masih terdapat beberapa keterbatasan yang terjadi. Beberapa keterbatasan dalam penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemilihan kata dan kalimat yang mungkin masih kurang sempurna.
2. Pada saat penyebaran kuesioner, terjadi ketidakjelasan informasi tentang kuesioner yang dibagikan. Pada penelitian selanjutnya, disarankan untuk menetapkan waktu pengambilan kuesioner, serta peneliti hendaknya meminta kontak dari salah satu responden sebagai sumber informasi terkait tindak lanjut dari kuesioner yang dibagikan. Pemilihan waktu penyebaran kuesioner juga penting.
3. Dalam pengumpulan data kuesioner, terdapat beberapa responden yang baru mengisi kuesioner saat hendak diambil. Disarankan kepada pihak yang akan datang agar dapat lebih memberikan penjelasan kepada calon responden terkait beberapa poin pernyataan, teknis pengisian, dan waktu pengambilan.