

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu terdapat hubungan yang positif antara *hardiness* dengan komitmen organisasi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi yang dimana diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) = 0.556 dengan taraf signifikansi (p) = 0.001 ($p < 0,050$) yang berarti ada hubungan yang positif antara *hardiness* dengan komitmen organisasi pada pegawai, sehingga hipotesis diterima. Artinya semakin tinggi *hardiness*, maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai. Sebaliknya, semakin rendah *hardiness*, maka semakin rendah pula komitmen organisasi pegawai.

Melalui hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi memiliki komitmen organisasi yang cenderung rendah dengan persentase sebesar 76,7% dan *hardiness* yang masuk dalam kategori rendah dengan persentase sebesar 90%. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.309 yang artinya sumbangan variabel *Hardiness* dengan Komitmen Organisasi sebesar 30,9% dan sisanya 63,1% dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti *works experience* dan *job scope* serta faktor non-organisasi yaitu *availability of alternative jobs*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka saran yang dapat peneliti berikan ialah sebagai berikut :

1. Bagi subjek penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan baru bagi para Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pendatatan Sipil Kota Bekasi agar dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan cara meningkatkan *hardiness* dan mengevaluasi perilaku dirinya selama menjadi pegawai sehingga komitmen organisasi pegawai akan semakin baik.

2. Bagi Instansi

Hardiness memberikan sumbangan terhadap peningkatan komitmen organisasi para pegawai, sehingga instansi diharapkan perlu memberikan pelatihan-pelatihan guna mengembangkan diri para pegawai dengan lebih menekankan pada aspek *commitment*, *control*, dan *challenge* yang ada pada aspek-aspek *hardiness*.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa untuk lebih menggali teori dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seperti faktor organisasi meliputi *works experience* dan *job scope* serta faktor non-organisasi meliputi *availability of alternative jobs* terhadap komitmen organisasi. Selain itu juga diharapkan peneliti selanjutnya untuk memilih subjek penelitian dalam jumlah yang lebih banyak, baik dalam wawancara untuk mendapatkan data maupun penelitian untuk menghindari ketidaksesuaian antara data yang diperoleh dengan kondisi subjek yang sebenarnya. Peneliti menyadari

bahwa jumlah subjek penelitian yang digunakan terbilang cukup sedikit untuk bisa mewakili keseluruhan Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi. Calon peneliti selanjutnya diharapkan untuk menyesuaikan bentuk dari skala yang akan dibagikan kepada subjek sesuai dengan keadaan yang ada, karena dalam penelitian ini peneliti menemukan keluhan karena bentuk skala (*booklet*) dinilai terlalu kecil ukurannya sehingga menyulitkan bagi subjek untuk membacanya karena melihat faktor usia subjek yang bisa dibilang sudah memasuki masa lansia. Bagi peneliti selanjutnya juga bisa mempertimbangkan untuk melakukan penelitian perbandingan apabila menginginkan subjeknya Pegawai Negeri Sipil karena dalam instansi terdapat 2 kategori pegawai yaitu antara Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil.