

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Kesimpulan

Berkaitan dengan permasalahan penelitian yang diajukan dalam studi ini, didapati bahwa:

- a. Variabel budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai yang bertugas pada direktorat penanganan pelanggaran Ditjen PSDKP. Ini berarti bahwa semakin suportif dan kondusif budaya organisasi yang dikembangkan, maka akan semakin meningkat pula komitmen organisasi pegawai.
- b. Variabel kecerdasan emosional mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai yang bertugas pada direktorat penanganan pelanggaran Ditjen PSDKP. Ini artinya, semakin tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai, maka akan semakin tinggi pula komitmennya terhadap organisasi.
- c. Variabel kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai yang bertugas pada direktorat penanganan pelanggaran Ditjen PSDKP. Hubungan positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai terhadap aspek-aspek di dalam pekerjaannya, maka akan semakin kuat pula komitmennya terhadap organisasi.

V.2 Implikasi Manajerial

Studi ini mengidentifikasi tiga variabel yang dapat mempengaruhi atau mempunyai hubungan terhadap komitmen organisasi pegawai, yaitu budaya organisasi, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Dalam hal ini, usaha meningkatkan komitmen organisasi pegawai dapat dilakukan, pertama, melalui pengembangan dan pengadaptasian budaya organisasi yang suportif, yakni budaya organisasi yang mendukung setiap anggota organisasi untuk berkembang. Proses adaptasi budaya dapat dilakukan secara bertahap. Dari mulai fase orientasi untuk pegawai-pegawai baru sampai kepada pelaksanaan

kegiatan pendidikan dan pengembangan pegawai yang dilakukan secara berkala. Kedua, komitmen organisasi pegawai dapat ditingkatkan dengan memperbaiki kondisi kecerdasan emosional pegawai melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Selain itu, sedari awal, perlu bagi organisasi untuk memasukkan kriteria EQ, atau *emotional intelligence* sebagai kriteria penerimaan pegawai baru atau sebagai kriteria di dalam mempromosikan jabatan seseorang, di samping kemampuan teknis dan manajerialnya. Implikasi manajerial yang ketiga, untuk menumbuhkan komitmen organisasi pegawai, organisasi perlu memperhatikan kondisi kepuasan kerja pegawai dengan melakukan perbaikan aspek-aspek yang terkait dengan pekerjaan. Meliputi karakteristik pekerjaan dari pekerjaan itu sendiri, pemberian imbalan, dan kondisi lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun non-fisik. Salah satunya, misalnya yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan itu sendiri, organisasi bisa melakukan kebijakan *job enrichment* melalui kebijakan rotasi pekerjaan secara berkala kepada pegawainya. Sehingga, pegawai dapat memperoleh pengayaan kompetensi baik yang sifatnya teknis maupun manajerial.

V.3 Saran

V.3.1 Saran Untuk Institusi

Terkait dengan temuan dalam studi ini yang mendapati bahwa budaya organisasi, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai, maka studi ini menyarankan institusi Direktorat Penanganan Pelanggaran PSDKP pada khususnya, maupun Kementerian Kelautan dan Perikanan pada umumnya, perlu mengembangkan sistem budaya organisasi, kecerdasan emosional pegawai dan kepuasan kerja pegawai secara berkelanjutan, supaya pembentukan komitmen organisasi yang lebih kuat pada pegawai dapat diwujudkan.

V.3.2 Saran Akademik

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pilihan kombinasi variabel lain untuk menganalisis variasi komitmen organisasi pada pegawai. Selain dari sisi pilihan variabel, pengembangan pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan melalui modifikasi struktur hubungan variabel dengan menggunakan variabel moderasi atau antara

(*intervening*), sehingga mekanisme transmisi antarvariabel yang dianalisis dapat lebih teramati.

