

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dibahas, maka dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa kepuasan kerja (75,01%), komitmen organisasi (77,25%), dan kepribadian (78,41%) termasuk ke dalam kategori baik. Untuk perilaku kewargaan organisasi (60,17%) termasuk ke dalam kategori cukup baik. Dengan demikian hipotesis pertama diterima untuk variabel perilaku kewargaan organisasi dan ditolak untuk variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepribadian.
2. Hasil uji statistik inferensial menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, dan terhadap variabel perilaku kewargaan organisasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya kepuasan kerja, akan meningkatkan pula komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi pegawai Kanwil Kemenag NTT. Meningkatnya perilaku kewargaan organisasi selanjutnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian, hipotesis kedua dan hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

3. Hasil uji statistik inferensial menunjukkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,046, dan terhadap variabel perilaku kewargaan organisasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa membaiknya kepribadian pegawai Kanwil Kemenag NTT, akan meningkatkan pula komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi pegawai Kanwil Kemenag NTT. Meningkatnya perilaku kewargaan organisasi selanjutnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian hipotesis kelima dan hipotesis keenam dalam penelitian ini diterima.
4. Hasil uji statistik inferensial menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap variabel perilaku kewargaan organisasi secara partial, dengan nilai signifikansi sebesar 0,045. Sebaliknya, komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh kepribadian terhadap perilaku kewargaan organisasi dengan nilai signifikansi 0,083. Dengan demikian, hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima, sedangkan hipotesis ketujuh ditolak.
5. Hasil uji statistik inferensial menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel perilaku kewargaan organisasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,010. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya komitmen organisasi akan meningkatkan pula perilaku kewargaan organisasi pegawai Kanwil Kemenag NTT. Dengan demikian, hipotesis kedelapan dalam penelitian ini diterima.

6. Nilai koefisien determinasi variabel Perilaku Kewargaan Organisasi adalah sebesar 0,473. yang berarti bahwa variabel Perilaku Kewargaan Organisasi dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepribadian sebesar 47,3%, dan sisanya 52,7 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat disarankan kepada manajemen Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT dan peneliti selanjutnya beberapa hal sebagai berikut:

1. Meningkatkan perilaku kewargaan organisasi (OCB) terutama pada indikator *consientiousness* (melebihi standar atau apa yang diharapkan). Hal ini dapat dilakukan antara lain dengan memotivasi dan membangun kesadaran pegawai untuk semakin terlibat aktif dan berbuat lebih bagi organisasi melalui berbagai kesempatan seperti pada upacara apel senin, upacara apel kesadaran, dan kegiatan pembinaan rohani bulanan yang dilaksanakan di Kanwil Kemenag NTT. Dengan meningkatnya perilaku kewargaan organisasi maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi Kanwil Kemenag NTT.
2. Meningkatkan kepuasan kerja pegawai terutama pada indikator kesempatan promosi (*promotions*). Manajemen Kanwil Kemenag NTT perlu membuka kesempatan seluas-luasnya kepada setiap pegawai dalam pengisian dan promosi jabatan yang tersedia, melalui proses seleksi yang terbuka. Hasil

seleksi perlu disampaikan secara terbuka kepada pegawai seleksi sehingga tidak menimbulkan kecurigaan pegawai terhadap pola promosi. Manajemen juga perlu menata ulang penempatan pegawai agar sesuai dengan bidang keahlian dan pendidikan mereka. Meningkatnya kepuasan kerja pada gilirannya akan meningkatkan perilaku kewargaan organisasi dan kinerja organisasi.

3. Meningkatkan komitmen organisasi terutama yang terkait dengan komitmen afektif (keterikatan emosional). Manajemen Kanwil Kemenag NTT perlu mengupayakan beberapa hal untuk membangun komitmen afektif, antara lain dengan menanamkan kesadaran dalam diri pegawai akan visi, misi, dan tugas mulia Kementerian Agama dalam melaksanakan pembangunan di bidang agama, membangun kepercayaan (*trust*) antara manajemen dan pegawai, meningkatkan rasa percaya diri pegawai dengan menghargai kemampuan yang dimiliki, dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat. Dengan meningkatnya komitmen afektif, maka pegawai akan terdorong untuk berperan lebih bagi kepentingan organisasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.
4. Meningkatkan kepribadian pegawai terutama yang terkait dengan aspek *openness to experience*. Manajemen Kanwil Kemenag NTT perlu menciptakan iklim kerja kondusif yang memungkinkan lahirnya kreativitas, inovasi, kerjasama, serta mendorong pegawai untuk mengembangkan diri melalui pendidikan lanjut, latihan, kursus, ataupun seminar-seminar. Hal ini

akan melahirkan pegawai-pegawai Kanwil Kemenag NTT yang semakin berkualitas dan profesional dalam setiap bidang kerjanya, yang tentunya berguna bagi peningkatan kinerja organisasi.

5. Kepada peneliti selanjutnya, agar dapat meneliti pengaruh faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi pegawai Kanwil Kemenag NTT antara lain masa kerja, jenis kelamin, persepsi terhadap dukungan organisasi, persepsi terhadap keadilan, serta budaya dan iklim organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Ariani. 2008. *Manajemen Kualitas, Pendekatan Sisi Kualitatif*. Jakarta: Gramedia
- As'ad, Mohamad. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Budihardjo, Andreas. 2011. *Organisasi: Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.
- Colquitt, Jason A., et.al. 2014. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill
- Costa, P. T., dan McCrae, R. R. 1989. *NEO-PI Professional Manual*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gendro, Wiyono. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Handoko, Hani T. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- John, O. P., Naumann, L. P., dan Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues, dalam O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* New York, NY, US: Guilford Press, pp. 114-158.
- Kreitner R, & Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior* (Fifth Edition). Mc Graw-Hill companies. Inc
- Levis, Leta Rafael. 2013. *Metode Penelitian Perilaku Petani*. Maumere: Penerbit Ledalero.

- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior* (12th. edition). New York: McGraw-hill.
- McShane, S.L. and von Glinow, M.A. 2000. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill, Boston
- Organ, Dennis, et.al. 2005. *Organizational Citizenship Behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks: Sage Publication Inc.
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Riduwan. 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2012. *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Prentice Hall
- Sopiah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Soto, C. J. 2018. Big Five personality traits, dalam Bornstein, et.al. *The SAGE encyclopedia of lifespan human development*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Yamin, Sofyan dan Kurniawan, Heri. 2011. *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling*. Jakarta: Penerbit Salemba Infotek
- Yusuf, Ria Mardiani dan Syarif, Darman. 2018. *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka

B. JURNAL

- Adriansyah. 2003. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dalam *Makalah Sosial Humaniora. Program Pascasarjana. Fakultas Psikologi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Allen, Natalie dan Meyer, John. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, dalam *Journal of Occupational Psychology*, vol. 63, Issue 1
- Aloitaibi, Adam.G. 2001. The Antecedents of Organizational Citizenship Behavior: A Study of Public Personnel in Kuwait, dalam *Public Personnel Management*, vol. 30, no. 3.
- Cahyono, Dwi dan Ghazali, Imam. 2002. Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasi dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen

- Organisasi: Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik, dalam *The Indonesian Journal of Accounting Research (IJAR)*, vol. 5, No. 3.
- Elanain, Hossam Abu. 2001. Relationship between Personality and Organizational Citizenship Behavior: Does Personality Influence Employee Citizenship?, dalam *International Review of Business Research Papers*, vol. 3 No.4.
- Foote, David A. dan Tang, Thomas Li-Ping. 2008. Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB): Does team commitment make a difference in self-directed teams?", dalam *Management Decision*, vol. 46 (6).
- Funder, David C. 2001. Personality, dalam *Annual Review of Psychology*, vol.52.
- Hakim, Wardhani, et.al. 2014. The Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Their Effect on Performance: Study on Public University in Makassar, South Sulawesi, Indonesia, dalam *IOSR Journal of Business and Management*, vol. 16, issue 2. Ver. II.
- Jaramillo, F., J.P. Mulki, dan P. Salomon. 2006. The Role of Ethical Climate on Salesperson's Role Stress, Job Attitudes, Turnover Intentions, and Job Performance', dalam *Journal of Personal Selling and Sales Management*, vol. 24, no.3.
- Katz, Daniel. 1964. The Motivational Basis of Organizational Behavior, dalam *Behavioral Science*. Vol. 9(2).
- Kim, Sangmook. 2006. Public Service Motivation and Organizational Citizenship Behavior in Korea, dalam *International Journal of Manpower*, vol.27, no.8.
- Kumar, Kuldeep, et. al.2009. Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organizational Commitment, dalam *IUP Journal of Management Research*, vol. 8, issue 10.
- Moorman, R.H. & G.L. Blakely. 1995. Individualism-Collectivism as an Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship Behavior, dalam *Journal of Organizational Behavior*, vol. 16.
- Panaccio, Alexandra dan Vandenberghe, Christian. 2012. Five-Factor Model of Personality and Organizational Commitment: The Mediating Role of Positive and Negative Affective States", dalam *Journal of Vocational Behavior*, vol. 80, issue 3.
- Panggabean, M.S. 2004. Komitmen Organisasi Sebagai Mediator Variabel Bagi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja, dalam *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, vol. 6, no. 1.

- Polat, Soner. 2009. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Display Levels of the Teachers at Secondary Schools According to the Perceptions of the School Administrators”, dalam *Procedia Social and Behavioral Sciences* 1.
- Purba, Debora Elfina dan Seniati, Ali Nina Liche. 2004. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior, dalam *Makara, Sosial Humaniora*, vol. 8, no.2.
- Rismawan, Putu Agus Eka, et.al. 2014. Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan, dalam *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3.8.
- Sambung, Roby dan Iring. 2014. Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya), dalam *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, vol. 3, no. 1.
- Saragih dan Joni. 2007. Individualism-Collectivism as an Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in an Accounting Environment Setting”, dalam *Jurnal Manajemen*, vol. 6, no. 2.
- Saucier, G. dan Ostendorf, F. 1999. Hierarchical Components of the Big Five Personality Factors: A Cross Language Replication, dalam *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 76.
- Sijabat, Jadongan. 2011. Analisis Keinginan untkn Pindah: Studi Empiris pada KAP Besar di Jakarta Yang Berafiliasi Dengan KAP Asing (The Big Four), dalam *Jurnal Akuntansi Bisnis*, vol. IX no. 18.
- Smith, C. A., et.al. 1983. Organizational Citizenship Behavior: Its nature and Antecedents, dalam *Journal of Applied Psychology*, vol. 68 (4).
- Teresia, Natalie & Suyasa, Tommy Y. S. 2008. Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Call Centre di PT. X, dalam *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, vol. 10, no. 2.
- Zeinabadi, Hassanreza. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Teachers, dalam *Procedia Social and Behavioral Sciences*, vol. 5.

C. DOKUMEN

Bidang Urusan Agama Katolik Kanwil Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur. 2018. *Data Kehadiran Pembinaan Rohani Katolik Januari-Oktober 2018*.

Republik Indonesia. 2014. *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Lembaran Negara RI Tahun 2014, No. 6. Jakarta: Sekretariat Negara.

Subbag Ortala dan Kepegawaian Kanwil Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur. 2018. *Data Tenaga Pegawai Tidak Tetap Kanwil Kementerian Agama Prov. NTT*.

D. WEBSITE

Kementerian Agama RI. Sistem Informasi Kepegawaian, dalam <http://www.simpeg.kemenag.go.id>

Zurasaka,. A. (2008). Teori Perilaku Organisasi, dalam <http://zurasaka.wordpress.com/2008/11/25/perilaku-organisasi>, diakses tanggal 18 Januari 2019