

## BAB V SIMPULAN DAN IMPLIKASI

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan berkaitan dengan pengaruh *Employee Personality* dan *Organizational Culture* terhadap *Deviant Workplace Behavior* melalui *Perceived Organizational Support* sebagai pemoderasi, didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Employee Personality Extraversion* berpengaruh signifikan dengan arah korelasi negatif terhadap *Deviant Workplace Behavior* pada penilaian yang dilakukan terhadap karyawan pada BKPSDMD Kab. Brebes. Semakin tinggi *Personality Extraversion* maka akan semakin menurun perilaku karyawan dalam *Deviant Workplace Behavior*.
2. *Employee Personality Agreeableness* berpengaruh signifikan dengan arah korelasi negatif terhadap *Deviant Workplace Behavior* pada penilaian yang dilakukan terhadap karyawan pada BKPSDMD Kab. Brebes. Berdasarkan hasil yang diperoleh menyimpulkan bahwa semakin tinggi *Personality Agreeableness* maka akan semakin menurun perilaku karyawan dalam *Deviant Workplace Behavior*.
3. *Organizational Culture* berpengaruh signifikan dengan arah korelasi negatif terhadap *Deviant Workplace Behavior* pada penilaian yang dilakukan terhadap karyawan pada BKPSDMD Kab. Brebes. Berdasarkan hasil skor rata-rata pada item pernyataan *Organizational Culture* memiliki kriteria yang sangat tinggi, yang mengartikan pegawai

merasakan bahwa keadaan *Organizational Culture* pada BKPSDMD Kab. Brebes termasuk dalam kategori yang sangat baik sehingga mampu menekan perilaku karyawan dalam *Deviant Workplace Behavior*. Semakin kuat dan positif *Organizational Culture* maka akan semakin menurun tingkat perilaku *Deviant Workplace*.

4. *Perceived Organizational Support* tidak memiliki pengaruh pada hubungan *Employee Personality Extraversion* terhadap *Deviant Workplace Behavior* karyawan pada BKPSDMD Kab. Brebes. Meskipun skor rata-rata terhadap item *Perceived Organizational Support* tinggi, namun ternyata tidak dapat memoderasi hubungan *Employee Personality Extraversion* terhadap *Deviant Workplace Behavior*.
5. *Perceived Organizational Support* tidak memiliki pengaruh pada hubungan *Employee Personality Agreeableness* terhadap *Deviant Workplace Behavior* karyawan pada BKPSDMD Kab. Brebes. Namun, pada dasarnya *Employee Personality Agreeableness* memiliki kecenderungan lebih sedikit untuk terlibat dalam perilaku *Deviant Workplace Behavior* karena karyawan tersebut memiliki ciri yang cenderung menghindari konflik dan cenderung lebih setuju dengan kebijakan atau aturan organisasi yang ada.
6. *Perceived Organizational Support* mampu memoderasi hubungan antara *Organizational Culture* terhadap *Deviant Workplace Behavior* pada karyawan di BPKSDMD Kab. Brebes. Dengan *Perceived*

*Organizational Support* yang tinggi karyawan cenderung akan lebih terikat pada nilai-nilai serta norma organisasi. Sehingga pengaruh signifikan kearah korelasi negatif *Organizational Culture* terhadap *Deviant Workplace Behavior* akan lebih kuat.

## **B. Implikasi**

Penelitian ini dapat diimplikasikan ke dalam aspek-aspek berikut untuk dijadikan masukan dan pertimbangan bagi pihak yang berkepentingan.

### **1. Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini berkontribusi pada kajian *Employee Personality* dan *Organizational Culture* serta *Perceived Organizational Support* sebagai salah satu faktor yang penting dalam mengurangi *Deviant Workplace Behavior*. Temuan ini mengungkapkan bahwa *Employee Personality Extraversion*, *Employee Personality Agreeableness* dan *Organizational Culture* dapat mempengaruhi dalam mengurangi *Deviant Workplace Behavior*. Hubungan negatif yang signifikan menunjukkan bahwa karyawan pada akhirnya setuju bahwa *Personality* dapat menghindari *Deviant Workplace Behavior*. Kehadiran *Personality* yang sehat dan memiliki sikap positif dapat membimbing karyawan menuju perilaku etis (Colbert, A. E., Mount, M. K, Harter, J. K., Witt, L. AL., & Barrick, M. R, 2004).

Selain itu, studi ini juga membuktikan temuan baru mengenai *Perceived Organizational Support* yang memoderasi hubungan *Organizational Culture* terhadap *Deviant Workplace Behavior*. Temuan

ini sejalan dengan *Social Exchange Theory* yang berkaitan mengenai bagaimana individu akan memberikan kontribusi positif kepada organisasi ketika mereka merasa organisasi memberikan dukungan dan penghargaan kepada mereka. Kemudian dengan adanya *Organizational Culture* yang baik akan cenderung mendorong atau menghindari penyimpangan sehingga keterlibatan karyawan dalam *Deviant Workplace Behavior* dapat dikurangi. Temuan-temuan ini diharapkan mampu merancang kebijakan dan praktik mendukung agar dapat mengelola perilaku *Deviant Workplace Behavior*.

## **2. Secara Praktis**

Penelitian ini menunjukkan adanya kecenderungan tingkat *Deviant Workplace Behavior* dalam subjek penelitian yang sebagian besar berada pada kategori rendah. Berdasarkan hal tersebut, diharapkan subjek dalam penelitian ini yaitu para pegawai pada BKPSDMD Kab. Brebes untuk mempertahankan keadaan tersebut dan terus mengoptimalkan kinerja yang dimiliki. Organisasi diharapkan mampu memberikan dukungan serta perhatian terutama dari sisi *Employee Personality* dengan menyediakan pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan hubungan interpersonal, komunikasi dan kerja sama bagi karyawan, memberikan program konseling atau mentoring yang dapat membantu karyawan mengurangi potensi konflik yang muncul karena perbedaan kepribadian.

Para pemangku kepentingan juga harus memastikan bahwa *Organizational Culture* yang diterapkan konsisten dengan nilai-nilai dan dukungan yang nyata bagi karyawan. Implikasi ini didasarkan pada variabel *Organizational Culture* yang memiliki nilai sangat tinggi daripada variabel lain, artinya penerimaan karyawan terhadap *Organizational Culture* cukup baik sehingga mampu mengurangi *Deviant Workplace Behavior*. Selanjutnya, organisasi juga diharapkan mampu mengkomunikasikan kepada karyawan upaya organisasi dalam mendukung dan menghargai kontribusi mereka. Sehingga karyawan akan merasa didukung oleh organisasi dan cenderung lebih terlibat secara positif serta cenderung kurang terlibat dalam perilaku *deviant*.

Terakhir, bagi para karyawan diharapkan mampu mengadopsi hasil penelitian ini sebagai sarana untuk mengembangkan ketrampilan pribadi sosial yang positif agar tidak bertentangan dengan nilai atau norma *Organizational Culture*. Karyawan hendaknya menyesuaikan karakteristik kepribadiannya dengan *Organizational Culture* agar mampu menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan positif karyawan sehingga dapat meminimalisir terjadinya *Deviant Workplace Behavior*.

### C. Keterbatasan Penelitian

1. Terbatasnya bahan referensi atau jurnal terkait variabel *Perceived Organizational Support* sebagai pemoderasi terhadap *Deviant Workplace Behavior*.
2. Proses pengumpulan data membutuhkan waktu yang cukup lama, karena mobilitas karyawan di BKPSDMD cukup tinggi, sehingga memerlukan waktu yang lebih lama untuk mendapatkan kuesioner secara lengkap. Selain itu, penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dimana responden memiliki keterbatasan dalam memberikan tanggapan.
3. Pada penelitian ini tidak dicantumkan pertanyaan terbuka bagi karyawan yang bisa menjadi kotak aspirasi atau pendapat untuk menyampaikan dampak lain selain *Employee Personality* dan *Organizational Culture*.
4. Penelitian ini dilakukan di BKPSDMD Kab. Brebes. Keterbatasan ini dapat mempengaruhi generalisasi temuan penelitian ke populasi yang lebih luas. Hasil penelitian dapat ditemukan dalam konteks yang berbeda pula, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat diterapkan secara luas ke berbagai jenis organisasi.