

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Studi ini mengeksplorasi bagaimana berbagai jenis motivasi (*Egoistic motivation*, *Altruistic motivation*, dan *Social concern*) memengaruhi *job commitment*, dengan moderasi *religious orientation*. Temuan utama meliputi:

1. *Egoistic motivation* memiliki hubungan negatif terhadap *job commitment*, tetapi tidak signifikan. Motivasi berbasis kepentingan pribadi tidak cukup kuat untuk memengaruhi komitmen kerja.
2. *Altruistic motivation* memiliki hubungan positif tetapi tidak signifikan dengan *job commitment*. Ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi altruistik penting, efek langsungnya terhadap komitmen kerja tidak terlihat dalam konteks ini.
3. *Social concern* menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap *job commitment*. Individu dengan kepedulian sosial tinggi lebih mungkin menunjukkan komitmen yang kuat pada pekerjaan.
4. Moderasi pada hubungan *egoistic motivation* dan *job commitment* signifikan, menunjukkan bahwa orientasi religius dapat meningkatkan pengaruh motivasi egoistik terhadap komitmen kerja.
5. *Religious orientation* juga memperkuat hubungan antara *altruistic motivation* dan *job commitment*.
6. *Religious Orientation* secara signifikan memperkuat hubungan moderasi antara *Social Concern* dan *Job Commitment*.

Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa *Social Concern* merupakan faktor intrinsik yang paling berpengaruh terhadap *Job Commitment*. Sementara itu, *Religious Orientation* berperan penting sebagai moderator yang memperkuat hubungan antara berbagai motivasi dan komitmen kerja. Dengan adanya nilai-nilai religius, motivasi altruistik dan

kepedulian sosial menjadi lebih efektif dalam mendorong komitmen kerja yang tinggi.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Dalam beberapa literatur yang mewadahi, ada banyak implikasi positif dengan adanya penelitian ini. Diantaranya sebagai berikut:

a. Pengayaan Literatur tentang Motivasi dan Komitmen Kerja

Penelitian ini menegaskan bahwa *Social Concern* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Job Commitment*, sementara *Egoistic Motivation* dan *Altruistic Motivation* tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan. Temuan ini memperkaya literatur mengenai teori motivasi, khususnya dalam konteks pekerjaan sosial, dengan menunjukkan bahwa jenis motivasi tertentu, seperti kepedulian sosial, lebih relevan dalam meningkatkan komitmen kerja. Implikasi ini mendukung teori Self-Determination (Ryan & Deci, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik, seperti kepedulian sosial, lebih berkontribusi pada perilaku kerja positif dibandingkan motivasi ekstrinsik atau *egoistic*.

b. Peran *Religious Orientation* sebagai Faktor Moderator

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Religious Orientation* berperan signifikan dalam memperkuat hubungan antara motivasi (baik egoistik maupun altruistik) serta *social concern* terhadap *job commitment*. Implikasi ini memperkuat teori *Person-Environment Fit* yang menekankan bahwa kesesuaian antara nilai-nilai individu dan lingkungan kerja, termasuk nilai religius, dapat mempengaruhi perilaku kerja dan komitmen.

c. Kontribusi pada Literatur tentang Pekerjaan Sosial

Penelitian ini menambahkan wawasan baru dalam konteks pekerjaan sosial dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi komitmen kerja pada *social worker*. Dalam literatur

pekerjaan sosial, komitmen kerja sering dikaitkan dengan motivasi altruistik. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi altruistik tidak cukup tanpa adanya nilai religius yang mendukung. Hal ini mendorong teori baru yang menekankan peran interaksi antara motivasi dan nilai-nilai pribadi dalam pekerjaan sosial. Jangan menggabungkan antara pekerja yang PNS dan NON-PNS,

2. Implikasi Praktis

a. Bagi Institusi Pemerintah

1) Penguatan Kebijakan Berbasis Nilai Sosial dan Religius

Pemerintah, terutama instansi yang berfokus pada pelayanan sosial, dapat mengembangkan kebijakan yang mempromosikan social concern dan orientasi religius. Contohnya, Departemen Sosial dapat mengintegrasikan nilai-nilai ini dalam pelatihan aparatur sipil negara (ASN) yang bertugas di bidang kesejahteraan sosial.

2) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Mendukung Nilai Religius

Pemerintah dapat mendukung penciptaan lingkungan kerja yang selaras dengan nilai-nilai religius, misalnya dengan menyediakan fasilitas ibadah, forum diskusi nilai-nilai spiritual, dan program kesejahteraan karyawan berbasis agama.

b. Bagi Institusi Non-Pemerintah (NGO)

1) Penguatan Misi dan Visi Berbasis Nilai Sosial

NGO yang bergerak di bidang sosial dapat mengoptimalkan program mereka dengan menekankan kepedulian sosial (social concern) sebagai nilai utama. Hal ini akan membantu organisasi mencapai misi mereka dengan lebih efektif, sekaligus meningkatkan komitmen karyawan.

2) Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Berbasis Nilai Religius

Institusi non-pemerintah dapat menyusun pelatihan yang memadukan nilai-nilai altruistik dan religius. Dengan cara ini, karyawan akan merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka

secara emosional dan spiritual, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen kerja.

3) Peningkatan Retensi dan Loyalitas Karyawan

NGO dapat menggunakan temuan ini untuk menciptakan program retensi yang berfokus pada nilai religius dan sosial. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan loyalitas, tetapi juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan bermakna.

c. Bagi Social Worker

1) Pengembangan Profesional Berkelanjutan

Social worker dapat mengikuti pelatihan yang mendukung integrasi nilai sosial dan religius ke dalam praktik kerja. Ini akan meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan sekaligus membantu mereka mengelola tantangan pekerjaan yang berat.

2) Peningkatan Kesejahteraan Pribadi dan Profesional

Dengan memahami peran penting social concern dan nilai religius, social worker dapat menemukan makna lebih dalam dari pekerjaan mereka, sehingga membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan emosional.

3) Membangun Komunitas Berbasis Nilai Sosial dan Religius

Social worker dapat memfasilitasi terbentuknya komunitas kerja yang saling mendukung, dengan fokus pada penguatan nilai sosial dan spiritual. Hal ini dapat meningkatkan solidaritas dan efektivitas dalam pelayanan sosial.

C. Keterbatasan Penelitian

Berikut adalah lima keterbatasan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini:

1. Generalisasi Hasil

Penelitian ini mungkin memiliki keterbatasan dalam menggeneralisasi temuan karena sampel yang digunakan. Jika sampel hanya diambil dari

sektor tertentu atau wilayah geografis terbatas, hasilnya mungkin tidak dapat mewakili populasi yang lebih luas.

2. Pengaruh Faktor Kontekstual

Faktor-faktor lain, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, atau kondisi ekonomi, mungkin tidak sepenuhnya diperhitungkan. Hal ini dapat memengaruhi hubungan antara motivasi, orientasi religius, dan komitmen kerja.

3. Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner, yang bergantung pada persepsi subjektif responden. Hal ini dapat menyebabkan bias seperti social desirability bias (responden memberikan jawaban yang dianggap lebih diterima secara sosial).

4. Penggunaan Variabel Moderator

Meskipun penelitian ini menyertakan religious orientation sebagai moderator, ada kemungkinan faktor moderasi lain yang juga berpengaruh tetapi tidak diperhitungkan, seperti dukungan sosial atau pengalaman kerja.

Keterbatasan-keterbatasan ini dapat diperbaiki dalam penelitian mendatang dengan menggunakan metode yang lebih komprehensif, seperti studi longitudinal atau eksperimen, serta memperluas sampel ke populasi yang lebih beragam.