

V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor kepribadian yang terdiri dari keterbukaan, keramah-tamahan, kehati-hatian, stabilitas emosional dan keterbukaan pada pengalaman mempunyai pengaruh yang negatif namun tidak signifikan terhadap kemangkiran (*absenteeism*) pada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pangandaran.
2. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kemangkiran (*absenteeism*) pada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pangandaran.
3. Komitmen afektif mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kemangkiran (*absenteeism*) pada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pangandaran.
4. Faktor kepribadian yang terdiri dari keterbukaan, keramah-tamahan, kehati-hatian dan keterbukaan pada pengalaman mempunyai pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan stabilitas emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pangandaran.
5. Faktor kepribadian yang terdiri dari keterbukaan dan keramah-tamahan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen

afektif, sedangkan variabel kehati-hatian mempunyai pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap komitmen afektif, dan faktor kepribadian yang terdiri dari stabilitas emosional maupun keterbukaan pada pengalaman mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen afektif pada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pangandaran.

6. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pangandaran.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka implikasi dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kemangkiran (*absenteeism*). Selain itu hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Maka untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya, pihak instansi pemerintah dapat memperbaiki beberapa kebijakan diantaranya:
 - Dalam hal strategi penggajian. Strategi penggajian merupakan faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, karena pemberian insentif baik secara finansial maupun non finansial dapat menimbulkan kepuasan kerja tersendiri bagi para pegawainya. Ganjaran yang pantas atau penggajian

dimana sistem upah yang adil, tidak meragukan dan segaris dengan harapan pegawai, kepuasan pegawai akan terwujud bila upah didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas.

- Perbaikan yang bisa dilakukan oleh instansi yaitu terkait dengan strategi kesempatan maju. Dalam hal ini, lebih memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperlihatkan kemampuan yang dimilikinya dengan cara memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan kerja.
- Lebih memperhatikan kondisi kerja agar selalu tetap kondusif agar pegawai selalu merasa nyaman dalam bekerja. Misalnya suasana ruangan yang harus selalu dijaga agar memberikan suasana nyaman saat bekerja.
- Menciptakan sikap antara karyawan dan atasan di sekitar tempat kerja yang ramah dan kondisi fisik yang baik dan nyaman yang akan menyebabkan karyawan betah dan merasa puas di tempat kerja. Misalnya mengadakan acara yang melibatkan seluruh pegawai untuk mempererat hubungan antar rekan kerja. Selain itu lebih memperhatikan komunikasi yang terjalin antara sesama rekan kerja dan atasan dengan cara lebih meningkatkan kebersamaan saat menyelesaikan pekerjaan.

Diharapkan dengan naiknya tingkat kepuasan pegawai dapat mengurangi *absenteeism*, selain itu karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap instansi tempat mereka bekerja.

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen afektif mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kemangkiran (*absenteeism*). Hal yang bisa dilakukan untuk dapat mengoptimalkan komitmen pegawai terhadap organisasi, dengan cara :

- Meningkatkan sikap pegawai untuk menyukai tempat mereka bekerja dan meningkatkan kesediaan untuk selalu berupaya untuk mencapai tujuan institusi, melalui pemberian perhatian terhadap setiap kebutuhan pegawai baik secara materil maupun non materil
- Menciptakan suasana kerja yang kondusif dan bersahabat, salah satunya mengadakan kegiatan untuk meningkatkan kedekatan dan rasa kekeluargaan diantara para pegawai

3. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kepribadian yaitu dimensi stabilitas emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka sebagai makhluk sosial, manusia menghadapi dan mengalami berbagai masalah, hal ini dapat mengakibatkan instabilitas emosional. Oleh sebab itu pihak instansi perlu bekerja sama dengan konsultan psikologi sebagai tempat berkonsultasi dan menemukan cara pemecahan permasalahan yang baik agar tercapai stabilitas emosional karyawan. Diharapkan dengan tercapainya stabilitas emosional akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kepribadian yaitu dimensi keterbukaan dan keramah-tamahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Dalam hal ini, pihak instansi perlu

memperkenalkan dan mengadopsi teknologi-teknologi baru untuk kemajuan organisasi. Secara tidak langsung hal ini mendorong para pegawainya untuk mau bersikap menyesuaikan diri (beradaptasi) dengan perkembangan teknologi. Selain itu pihak instansi juga perlu memiliki nilai-nilai dan norma-norma yang mengedepankan saling menghargai terhadap sesama pegawai sehingga hal ini akan mendorong para pegawai untuk dapat bersikap ramah, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, dan menghindari konflik. Diharapkan semakin kuat kepribadian keterbukaan dan keramah-tamahan yang dimiliki, maka semakin kuat pula komitmen afektif individu.

C. Keterbatasan Penelitian dan Saran

Pada penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan masalah dalam pelaksanaannya yaitu:

1. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, sehingga data yang didapatkan hanya berdasarkan jawaban responden. Hal ini akan menimbulkan masalah ketika terjadi jawaban bias dari responden. Oleh karena itu penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan metode wawancara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik tentang kemangkiran (*absenteeism*).
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga. Maka penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian tentang kemangkiran (*absenteeism*) pada keseluruhan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Pangandaran.

Selanjutnya hal-hal yang dapat disarankan berdasarkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Perlunya pengembangan model penelitian untuk menambah kepustakaan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian dalam konteks yang sama yaitu tentang kemangkiran dapat memberikan referensi kepada penelitian selanjutnya yang dilakukan di instansi pemerintah.
3. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pangandaran dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai landasan dalam membuat suatu kebijakan untuk meminimalisir kemangkiran.

