

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen afektif dan persepsi dukungan organisasi terhadap munculnya perilaku kontraproduktif di PT Surya Usaha Mandiri dimana karyawan pengelola informasi merupakan objek utama dalam penelitian. Dari hasil pengelolaan data dan pembahasan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil dari penelitian ini memberikan informasi bahwa tingkat komitmen afektif karyawan pengelola informasi berada pada kategori **tinggi**. Dengan hasil perolehan persentase nilai tertinggi dari indikator **menerima nilai yang berlaku di perusahaan** dalam kategori **tinggi**. Sedangkan indikator dengan persentase nilai terendah yaitu indikator **meninggalkan perusahaan dirasa berat** dalam kategori **tinggi**. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari lapangan, dapat disimpulkan bahwa masih ada karyawan pengelola informasi yang merasa bahwa meninggalkan dan keluar dari perusahaan bukan hal yang sulit.
2. Hasil dari penelitian ini memberikan informasi bahwa tingkat dukungan organisasi karyawan pengelola informasi berada pada kategori **tinggi**. Dengan hasil perolehan persentase nilai tertinggi dari indikator **kesempatan promosi jabatan** dalam kategori **sangat tinggi**. Sedangkan indikator dengan persentase nilai terendah yaitu indikator **pemberian jaminan keamanan dan keselamatan kerja** dalam kategori **tinggi**. Dapat disimpulkan bahwa masih ada karyawan pengelola informasi yang merasa perusahaan belum memberikan jaminan keamanan serta keselamatan kerja karyawan.
3. Hasil dari penelitian ini memberikan informasi bahwa tingkat munculnya perilaku kontraproduktif karyawan pengelola informasi berada pada kategori **sangat rendah**. Dengan hasil perolehan persentase nilai terendah dari indikator yaitu **berlaku tidak adil pada rekan kerja atau bawahan dan berperilaku**

Dinda Arisa Dyah Permata, 2021

*PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP MUNCULNYA PERILAKU KONTRAPRODUKTIF PADA KARYAWAN BAGIAN PENGELOLAAN INFORMASI DI PT SURYA USAHA MANDIRI*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

**tidak menyenangkan baik secara fisik maupun lisan** dalam kategori **sangat rendah**. Sedangkan indikator dengan persentase nilai tertinggi yaitu indikator **kehadiran ke tempat kerja** pada kategori **rendah**. Dapat disimpulkan bahwa masih ada karyawan pengelola informasi yang mangkir kerja.

4. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan komitmen afektif terhadap munculnya perilaku kontraproduktif pada karyawan pengelola informasi.
5. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap munculnya perilaku kontraproduktif pada karyawan pengelola.
6. Terdapat pengaruh negatif komitmen afektif dan persepsi dukungan organisasi secara bersamaan terhadap munculnya perilaku kontraproduktif pada karyawan pengelola informasi dan secara parsial pengaruh berada pada kategori sangat kuat.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh di atas maka peneliti memberikan beberapa saran. Saran yang dikemukakan mengacu kepada indikator yang dirasa masih belum optimal dari setiap variabel sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan pengelola informasi menunjukkan bahwa tingkat komitmen afektif berada pada kategori tinggi. Namun masih terdapat indikator dengan kategori rendah yaitu indikator meninggalkan perusahaan dirasa berat. Dalam indikator ini diperoleh kesimpulan bahwa karyawan tidak merasa berat untuk meninggalkan perusahaan. Dessler, G. (1999, hlm. 58-65) mengungkapkan ada beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen afektif yaitu pemberian dukungan agar karyawan mampu mengembangkan potensi, membuat kebijakan yang melindungi hak karyawan, serta pemberian jaminan dan upah pada karyawan. Besaran upah serta jaminan harus disesuaikan dengan beban kerja dan standar upah minimum regional yang berlaku sehingga jaminan dan upah yang diberikan tidak berbeda jauh dengan perusahaan lain yang berada pada wilayah yang sama.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan pengelola informasi menunjukkan bahwa tingkat persepsi dukungan organisasi berada pada kategori tinggi. Namun masih terdapat indikator dengan skor rendah yaitu indikator memperhatikan keamanan dan keselamatan kerja karyawan. Menurut Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002, hlm. 699-700) ada beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi, salah satunya adalah faktor keselamatan kerja (*job security*). Diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional serta Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial. Dimana setiap orang yang bekerja di perusahaan yang berbadan hukum paling singkat selama 6 bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program jaminan sosial. Dalam hal ini perusahaan memiliki kewajiban untuk mendaftarkan seluruh pekerjanya sebagai peserta ke BPJS baik secara serentak maupun bertahap jika lama kerja karyawan sudah memenuhi syarat yang dicantumkan dalam undang-undang terkait.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan pengelola informasi menunjukkan bahwa munculnya perilaku kontraproduktif berada pada kategori sangat rendah. Namun masih terdapat indikator dengan kategori rendah yaitu kehadiran ke tempat kerja. Upaya penyembuhan secara keseluruhan untuk menurunkan tingkat munculnya perilaku kontraproduktif pada karyawan yaitu dengan meningkatkan komitmen afektif serta meningkatkan dukungan organisasi pada karyawan.