

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini telah membuktikan pengaruh resiliensi dan dukungan social sebagai bagian dari factor psikologis yang mempengaruhi komitmen Karyawan Novotel Hotels & Resort Bukittinggi. Hal tersebut telah menjawab agenda penelitian yang akan dicapai. Dengan demikian rumusan masalah dalam penelitian ini telah terjawab.

Secara umum, penelitian ini memberikan dukungan yang signifikan terhadap konsep yang menyatakan bahwa pengaruh resiliensi dan dukungan social sebagai bagian dari factor psikologis yang mempengaruhi komitmen Karyawan Novotel Seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya.

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis maka diajukan beberapa kesimpulan penting dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1) ditemukan bahwa Faktor Resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Karyawan artinya semakin bagus Resiliensi karyawan, maka semakin meningkat pula komitmen Karyawan Novotel Hotels & Resort Bukittinggi
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H2) ditemukan bahwa dukungan social berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Karyawan artinya

semakin bagus Resiliensi karyawan, maka semakin meningkat pula komitmen Karyawan Novotel Hotels & Resort Bukittinggi.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H3) ditemukan bahwa Resiliensi dan dukungan social berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Karyawan artinya semakin bagus Resiliensi karyawan, maka semakin meningkat pula komitmen Karyawan Novotel Hotels & Resort Bukittinggi

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian ini terlihat resiliensi dan dukungan social sebagai bagian dari factor psikologis yang mempengaruhi komitmen Karyawan Novotel Hotels & Resort Bukittinggi

Berdasarkan hasil penelitian, maka implikasi yang diajukan adalah:

1. Manajemen memperhatikan dan meningkatkan resiliensi karyawan karena variabel resiliensi karyawan merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen Karyawan. Resiliensi yang dimaksud dalam penelitian ini berupa; meliputi lima karakteristik dasar, yaitu *Perseverance, Equanimity, Meaningfulness, Self-Reliance, Dan Existential Aloneness*. Karakteristik pertama, *perseverance* atau tindakan seorang karyawan yang menunjukkan ketekunan meskipun menghadapi kesulitan atau peristiwa yang membuat putus asa, mengandung kerelaan untuk melanjutkan perjuangan demi merekonstruksi kehidupan kembali. *Perseverance* adalah kemampuan Karyawan untuk terus menjalani hidup meskipun mengalami

kemunduran. Komponen ini mengandung kesediaan untuk terus berjuang hingga akhir. Pengalaman kegagalan, penolakan, atau situasi sulit yang berulang dapat menjadi hambatan bagi individu untuk mencapai tujuan hidupnya. Namun, bagi individu yang resilien akan cenderung terus berjuang sekalipun mengalami berbagai situasi yang menghambat baginya

Kedua, *equanimity* atau keseimbangan batin adalah perspektif kehidupan dan pengalaman yang seimbang, mampu belajar dari pengalaman semasa hidup dan dapat mengambil hal baru di masa yang datang, sehingga mampu berespon secara layak dalam menghadapi kesulitan. Individu mampu untuk meluaskan sudut pandang sehingga membuatnya lebih fokus kepada hal-hal yang lebih positif daripada hal-hal negatif dari situasi sulit yang sedang ia alami. Individu yang resilien terlihat sebagai orang yang optimis karena mampu untuk tetap memiliki harapan sekalipun sedang berada dalam situasi yang sangat menyulitkan. Individu yang memiliki *equanimity* sering juga memiliki rasa humor. Ia mampu menertawai diri sendiri atau pengalaman apa pun yang sedang ia hadapi dan tidak terpaku untuk mengasihi diri sendiri atau keadaan sulit yang sedang dimenimpanya

Ketiga, *meaningfulness* yang merupakan karakteristik karyawan yang paling penting dan menjadi landasan bagi keempat karakteristik lainnya. *Meaningfulness* atau kebermaknaan adalah sebuah realisasi bahwa hidup memiliki tujuan sehingga diperlukan usaha untuk mencapai tujuan tersebut.

Hidup tanpa tujuan sama dengan hidup dalam kesia-siaan karena tidak memiliki arah atau tujuan yang jelas. Akan tetapi, dengan memiliki tujuan yang ingin dicapai, maka hal tersebut dapat membuat individu terus berusaha melakukan sesuatu selama ia hidup. Tujuan merupakan motivasi intrinsik yang dimiliki oleh individu yang menuntunnya pada makna dari kehidupan yang dijalaninya.

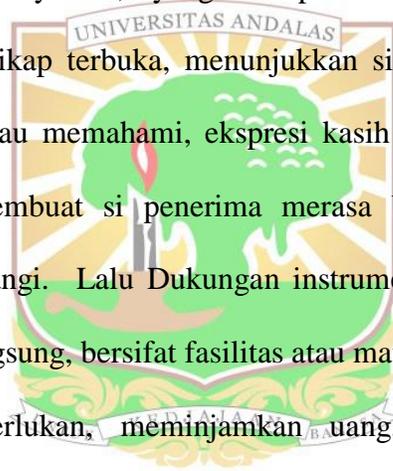
Karakteristik keempat yaitu *self-reliance* atau kepercayaan diri karyawan. Individu yang percaya diri dapat mengenali dan mengandalkan kekuatan dan kemampuan pribadi, mampu memanfaatkan kesuksesan pada masa lalu untuk mendukung dan mungkin memandu tindakan mereka dimasa depan, dan mengenal keterbatasan yang mereka miliki.

Kemudian karakteristik kelima Atau yang terakhir yaitu *existential aloneness* yang merupakan kesadaran karyawan bahwa setiap individu adalah unik dan juga merupakan kesadaran bahwa terdapat sebagian pengalaman yang bisa dibagi kepada orang lain, namun pada sebagian lain pengalaman tersebut harus dihadapi seorang diri. Dengan adanya *existential aloneness* memunculkan rasa keunikan dan mungkin kebebasan (Wagnild, 2009).

2. Manajemen memperhatikan dan meningkatkan dukungan social karyawan karena variabel dukungan social merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen Karyawan dukungan social yang

dimaksud dalam penelitian ini berupa; pertama Dukungan informasi untuk karyawan yaitu memberikan penjelasan tentang situasi dan segala sesuatu yang berhubungan dengan masalah yang sedang dihadapi individu. Dukungan ini, meliputi memberikan nasehat, petunjuk, masukan atau penjelasan bagaimana seseorang bersikap.

Kemudian yang harus di tingkatkan oleh manajemen adalah Dukungan emosional untuk karyawan, yang meliputi ekspresi empati misalnya mendengarkan, bersikap terbuka, menunjukkan sikap percaya terhadap apa yang dikeluhkan, mau memahami, ekspresi kasih dan perhatian. Dukungan emosional akan membuat si penerima merasa berharga, nyaman, aman, terjamin, dan disayangi. Lalu Dukungan instrumental adalah bantuan yang diberikan secara langsung, bersifat fasilitas atau materi misalnya menyediakan fasilitas yang diperlukan, meminjamkan uang, memberikan makanan, permainan atau bantuan yang lain. Kemudian Dukungan penghargaan, dukungan ini bisa terbentuk penilaian yang positif, penguatan (pembenaran) untuk melakukan sesuatu, umpan balik atau menunjukkan perbandingan yang membuka wawasan seseorang yang sedang dalam keadaan sosial. Dan Dukungan jaringan social serta Dukungan yang berasal dari jaringan ini merupakan bentuk dukungan dengan memberikan rasa kebersamaan dalam kelompok serta berbagi dalam hal minat dan aktivitas.



5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dari beberapa aspek, aspek kajian penelitian (teori, variabel, model penelitian), maupun aspek metodologi (pemilihan sampel, metode analisis, dan lain-lain).

1. Penelitian ini berfokus pada pengaruh resiliensi dan dukungan social sebagai bagian dari factor psikologis yang mempengaruhi komitmen Karyawan. Disamping itu, masih terdapat berbagai faktor lainnya dalam kaitannya dengan komitmen Karyawan yang menarik untuk diuji pada penelitian.
2. Kemudian dari aspek metodologi, penelitian ini berfokus pada kajian terhadap Novotel Hotels & Resort Bukittinggi untuk pengujian sampel dalam konteks yang lebih luas disarankan dalam penelitian berikutnya, seperti penelitian dalam instansi lain atau perusahaan dalam konteks beberapa provinsi maupun kajian lebih luas seperti kajian dalam konteks Indonesia.
3. Keterbatasan lain adalah penelitian ini menggunakan teknik *sensus* dalam pengambilan sampel serta dengan jumlah 100 responden penelitian. Teknik-teknik lain sangat disarankan, terutama teknik *probability sampling*, sehingga menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasi secara utuh. Kajian yang lebih luas dari jumlah sampel sangat disarankan dalam rangka memetakan kajian Komitmen Organisasi, sehingga dapat dikaji dalam konteks cakupan penelitian yang lebih luas.

5.4 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu hanya fokus pada resiliensi dan dukungan social sebagai bagian dari factor psikologis yang mempengaruhi komitmen organisasi untuk itu diharapkan penelitian selanjutnya bisa dikembangkan dan menambahkan variabel lain yang juga ikut mempengaruhi komitmen organisasi .
- b. Rekomendasi yang dapat diberikan bagi penelitian selanjutnya adalah melakukan penelitian dengan objek lain di luar organisasi perhotelan agar dapat dibandingkan dengan hasil penelitian ini.

2. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi positif bagi mahasiswa dan dapat membantu pemahan dalam mengetahui faktor faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi , pemahaman mahasiswa di masa yang akan datang dengan yang lebih baik lagi. Diharapkan lebih aktif baik dalam kegiatan seminar ataupun pelatihan SDM yang berhunbuungan dengan Komitmen Organisasi

3. Bagi Pihak Novotel Hotels & Resort Bukittinggi

Dengan adanya pengelolaan Sumber Daya Manusia yang cukup baik dalam meningkatkan resiliensi dan dukungan social sebagai bagian dari factor psikologis yang mempengaruhi komitmen Karyawan Novotel Hotels & Resort Bukittinggi.. sehingga Turn Over karyawan kurang sehingga organisasi bisa fokus dalam memperbaiki kinerja.

