

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan penelitian mengenai hubungan kepribadian (*Big Five Personality*) dengan komitmen organisasi karyawan Generasi Y di Kota Padang, diperoleh kesimpulan bahwa dari lima dimensi *Big Five Personality* tidak semua dimensi yang memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Dimensi *extraversion*, *agreeableness*, dan *conscientiousness* menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan komitmen organisasi. Dimensi *neuroticism* menunjukkan hubungan negatif yang signifikan dengan komitmen organisasi. Sedangkan dimensi *openness to experience* tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi.

1.2 Saran Penelitian

Peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan berbagai pihak terkait hasil penelitian.

1.2.1 Saran Metodologis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti mengajukan beberapa saran metodologis untuk penelitian selanjutnya:

1. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik dengan tema penelitian yang serupa, sebaiknya juga memperhatikan adanya fakto-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi, seperti faktor organisasi (promosi),

faktor karakteristik organisasi (kontrol dan sentralisasi) dan dukungan organisasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan tema penelitian yang serupa, sebaiknya mempertimbangkan keberagaman karakteristik organisasi yang turut mempengaruhi komitmen organisasi

1.2.2 Saran Praktis

1. Bagi Organisasi atau Perusahaan

- Organisasi atau perusahaan diharapkan dapat meningkatkan perhatian terhadap keribadian karyawan melalui program penilaian kepribadian karyawan.
- Organisasi atau perusahaan bisa melakukan survey mengenai faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi generasi Y.
- Organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan generasi Y dengan melakukan sosialisasi tentang nilai dan budaya dalam organisasi, mengelola gaya kepemimpinan, pemberian penghargaan, promosi, menciptakan suasana kerja yang sesuai dengan kepribadian generasi Y dan faktor lain yang dapat mendorong komitmen organisasi.

2. Bagi Individu yang Termasuk Generasi Y

Bagi individu yang termasuk dalam generasi Y diharapkan mengevaluasi kepribadian yang dimiliki sehingga dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki dengan bekerja di organisasi dan pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian. Selain itu, Generasi Y diharapkan mampu *survive* lingkungan organisasi tempat mereka bekerja