

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Penelitian ini merupakan penelitian yang memverifikasi tentang hubungan dan pengaruh politik organisasi terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja dan *organizational citizenship behaviour* (OCB). Penelitian ini sebelumnya pernah dilakukan oleh Cropanzano *et al.*,(1999), Wulani (2004), Vigoda (2002; dalam Siswanti, 2006), dengan sampel yang berbeda. Peneliti dalam Penelitian ini mengukur bagaimana hubungan dan pengaruh politik organisasi terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan tidak mengukur dukungan organisasi seperti yang dilakukan oleh Wulani (2004). Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, hasil analisis hipotesis 1a dan 1b (didukung) konsisten berdasarkan penelitian Wulani (2004), Cropanzano *et al.*, (1999) & Vigoda (2002; dalam Siswanti, 2006) yang menyatakan bahwa politik organisasi berhubungan negatif dan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil analisis hipotesis 3a (tidak didukung) dan 3b (didukung) konsisten dengan penelitian Cropanzano *et al.*,(1999) & Wulani (2004) yang menyatakan bahwa politik organisasi berhubungan negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Walaupun penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Cropanzano *et al.*, (1999) dan Vigoda (2002; dalam Siswanti, 2006). Hasil analisis hipotesis 4a dan 4b tidak konsistensi berdasarkan penelitian Wulani (2004) yang mengatakan bahwa politik organisasi tidak berhubungan dan berpengaruh secara signifikan dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB), tetapi penelitian 4a dan 4b konsistensi dengan penelitian Vigoda (2002; dalam Siswanti, 2006) yang mengatakan politik organisasi berhubungan positif tetapi tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan tidak berpengaruh secara signifikan dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB).

## 5.2. Implikasi Penelitian Dan Saran Bagi Organisasi/Perusahaan.

Berdasarkan berbagai bukti dan kesimpulan di atas, maka penelitian ini memberikan implikasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa politik organisasi yang tinggi dapat menyebabkan rendahnya/menurunnya komitmen organisasi dan kinerja. Begitu pentingnya diterapkan politik organisasi di dalam perusahaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja di perusahaan tekstil di Bandung yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Beberapa hal yang perlu dilakukan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dengan pengelolaan politik organisasi di organisasi:

1. Melalui penelitian ini ditemukan bahwa semakin tinggi politik organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka akan mempengaruhi secara menyeluruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan di perusahaan tekstil. Perusahaan harus dapat memperhatikan dan meningkatkan tingginya tingkat komitmen organisasi dan kinerja yang diterapkan melalui politik organisasi di perusahaan. Apabila tidak diterapkan dan diperhatikan dengan baik politik organisasi dalam perusahaan maka perusahaan tidak efektif dan mengalami penurunan kinerja perusahaan tersebut.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi, data dan landasan teori dalam proses evaluasi bagi perusahaan tekstil di mana pegawai staff yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dalam memahami dan mengelola politik organisasi perusahaan meskipun politik organisasi pernah dilakukan dan diterapkan terhadap karyawan, apakah politik organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) para pegawai staff di perusahaan tersebut. Meskipun politik organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan *organizational citizenship behaviour* (OCB), namun organisasi juga harus memperhatikan agar kinerja perusahaan secara keseluruhan tidak akan menurun.
3. Bagi pihak manajemen, penelitian ini dapat memberikan saran, data dan informasi mengenai dampak dari politik organisasi dalam hubungan dan pengaruh terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan dalam hal ini adalah

pegawai staff. Saran, data dan informasi ini diharapkan dapat mendorong perusahaan agar lebih proaktif dalam mencari dan memperbaharui alternatif terbaik dalam hubungan politik organisasi terhadap peningkatan komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

4. Pihak manajemen kiranya dapat memahami dampak dari politik organisasi yang dirasakan oleh perusahaan terhadap pegawai staff. Pihak manajemen dapat mengetahui dan memahami dampak dari politik organisasi, maka pihak manajemen akan dengan mudah untuk mengatasi kondisi atau masalah yang timbul yang diakibatkan dari penerapan politik organisasi tersebut. Dengan ini, manajer selaku pimpinan perusahaan tekstil ini, harus dapat berusaha melakukan berbagai cara tentang bagaimana mengelola politik organisasi yang seharusnya dilakukan diperusahaannya yang dapat diterima oleh pegawai staff, sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai staff . Jika, pemimpin perusahaan kurang baik dalam menerapkan politik organisasi terhadap pegawai staff, maka kinerja, efisiensi dan efektivitas perusahaan dalam jangka panjang maupun pendek akan menurun.

### **5.3. Keterbatasan Dan Saran Bagi Penelitian Mendatang**

Penelitian ini memberikan beberapa pemikiran untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian, dan juga memiliki keterbatasan dan saran yang perlu diperhatikan pada penelitian mendatang:

1. Responden pada penelitian ini adalah pegawai staff perusahaan tekstil yang dipengaruhi oleh adanya politik organisasi, sehingga mengalami penurunan komitmen organisasi dan kinerja, tetapi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai staff. Dalam perusahaan saat ini, belum adanya peraturan dan sanksi yang tegas dari politik organisasi terhadap pegawai staff. Jadi pada penelitian selanjutnya, peneliti harus mencari perusahaan yang mempunyai peraturan dan sanksi yang tegas terhadap karyawan yang komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja dan

*organizational citizenship behavior* (OCB) menurun karena adanya politik organisasi di perusahaannya.

2. Jumlah responden relatif sedikit (N=69), sehingga data yang diolah kurang mewakili dan banyak dari konstruk yang terbuang. Hal ini menjadi kelemahan dalam penelitian ini. Dalam penelitian selanjutnya, responden minimalnya harus berjumlah >100 responden. Selain itu, kuesioner menjadi kelemahan juga, karena item kuesioner terlalu banyak sehingga membuat responden bosan dalam membaca dan asal-asalan dalam mengisi. Untuk penelitian selanjutnya kuesioner bisa lebih disesuaikan lagi.
3. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner di 3 perusahaan sejenis di Bandung saja. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti harus menyebarkan kuesioner di beberapa perusahaan yang ada di beberapa daerah.
4. Penelitian ini hanya menguji literatur saja. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk melakukan pengujian terhadap model penelitian melalui analisis model persamaan structural dengan menggunakan bantuan program aplikasi AMOS (*Analysis of moment structure*).
5. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan lainnya yang mungkin terjadi dan dapat mempengaruhi hasil temuan. Oleh karena itu, agar diperoleh hasil yang layak diperlukan hasil penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian selanjutnya.