

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasional pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik sistem kompensasi, maka semakin tinggi komitmen organisasional pegawai. Sebaliknya semakin buruk sistem kompensasi, maka semakin rendah komitmen organisasional pegawai.
2. Kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasional pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin tinggi komitmen organisasional pegawai. Sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional, maka semakin rendah komitmen organisasional pegawai.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan hasil penelitian sebagaimana dipaparkan di atas, maka direkomendasikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sistem kompensasi yang diterapkan di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI perlu ditinjau ulang, khususnya mengenai tunjangan kesehatan, tunjangan khusus untuk perlindungan dari kecelakaan kerja, obyektivitas kenaikan gaji bulanan, tunjangan hari besar, insentif. Hal itu dikarenakan berdasarkan hasil jawaban responden diketahui masih cukup banyak yang menyatakan kurang setuju. Selain itu, pemberian kompensasi kepada pegawai perlu ditingkatkan sesuai perkembangan kebutuhan hidup yang layak karena secara empirik terbukti berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Dalam hal ini otoritas kantor senantiasa mempertimbangkan aspek-aspek kebutuhan aktual pegawai

dalam memberikan kompensasi dalam bentuk insentif dan tunjangan khusus.

2. Kecerdasan emosional pegawai minimal dipertahankan dan lebih baik jika terus dikembangkan secara berkala karena secara empirik terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Caranya yaitu dengan memberikan pemahaman terhadap para pegawai mengenai hakikat kecerdasan emosional, sehingga mengetahui manfaat-manfaat positifnya dan mengerti cara meningkatkannya. Untuk mendapatkan pemahaman tentang kecerdasan emosional dapat dilakukan dengan membaca buku dan literatur-literatur yang terkait dengan kecerdasan emosional, menyimak acara-acara di televisi atau radio yang membicarakan tentang kecerdasan emosional dan mengikuti pelatihan-pelatihan yang menyajikan materi tentang kecerdasan emosional. Dalam hal ini kantor juga perlu menyelenggarakan pelatihan kecerdasan emosional secara berkala untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran pegawai tentang kecerdasan emosional.
3. Bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian yang sama, dalam penelitiannya perlu menggunakan sampel yang lebih besar dan melibatkan variabel bebas lainnya, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja dan pengembangan karir. Dengan cara ini akan didapatkan hasil penelitian yang lebih valid dan diperoleh informasi yang lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional pegawai.