

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan terhadap kinerja karawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. (Studi pada karyawan paramedis RS PKU Muhammadiyah Gamping).

Berdasarkan hasil analisis, hasil hipotesis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama (H1) berbunyi: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil nilai p (0,000), lebih kecil dari nilai 0,05, sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin tinggi kepuasan yang diterima, maka akan semakin baik dan tinggi terhadap komitmen organisasi di perusahaan tersebut.
2. Hipotesis Kedua (H2) berbunyi: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai p (0,184), lebih besar dari nilai 0,05, sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya H1 tidak terdukung atau ditolak dan dapat dinyatakan jika

tidak ada pengaruh secara langsung dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini kepuasan kerja karyawan paramedis di rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung dan sangat memungkinkan adanya faktor lain yang lebih dominan di dalam peningkatan kinerja karyawan seperti motivasi atau kepemimpinan.

3. Hipotesis Ketiga (H3) berbunyi: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil nilai p (0,000), lebih kecil dari nilai 0,05, sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi, maka akan semakin baik kinerja yang diperoleh karyawan tersebut.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak lepas dari berbagai keterbatasan dan kekurangan antara lain:

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel untuk melihat pengaruh kinerja dalam sebuah organisasi yaitu kepuasan kerja, padahal masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja di dalam organisasi.
2. Pada sisi teknis lapangan, dari 140 kuesioner yang disebar kepada responden penelitian, hanya 125 yang kembali. Tetapi hanya 104 kuesioner yang dapat

digunakan. Dan terdapat 21 kuesioner yang gugur tidak dapat digunakan. Seharusnya data dapat kembali semua jika dilakukan pendampingan secara intensif terhadap penyebaran kuesioner, agar hasil penelitian juga menjadi lebih baik dengan semua karyawan paramedis memberikan pendapatnya di dalam kuesioner secara menyeluruh. Jika semua karyawan paramedis memberikan pendapatnya, maka dapat dilihat secara menyeluruh dari semua karyawan paramedis bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

C. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti dan dapat dijadikan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya diantaranya, yaitu:

1. Bagi organisasi, komitmen organisasi pada karyawan paramedis di rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping sudah cukup baik, sehingga harus perlu dipertahankan karyawan melibatkan suatu hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana para karyawan mempunyai kemampuan untuk memberikan diri mereka dan membuat suatu kontribusi personal untuk membantu organisasi mencapai kesuksesan, seperti melibatkan pegawai dalam menentukan tujuan kerja, menspesifikasi bagaimana mencapai tujuan itu dan menyusun target.
2. Penelitian ini hanya mengambil responden pada perawat harusnya memperluas responden seperti karyawan nonmedis. Dan penelitian ini hanya

menggunakan kuesioner dalam penelitian, sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan memperluas dengan cara menambahkan wawancara langsung terhadap responden.

3. Bagi peneliti selanjutnya, harus lebih menekankan kepada variabel yang ada. Dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel untuk menguji keterkaitan pengaruh kepuasan kerja, padahal masih ada faktor lain yang bisa dikaitkan bahkan lebih dari satu untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, seperti: faktor kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

