

BAB V

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan

- a. Bertolak dari hasil temuan dan analisis data dengan uji statistik, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Hasil uji t menunjukkan bahwa komitmen organisasi; jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, usia, dan status kepegawaian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, sehingga hasil analisis mendukung hipotesis.
- b. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan atau ada kesetaraan komitmen organisasi dengan jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status kepegawaian terdapat pada nilai dari hasil kerja antara dosen pria dan wanita pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hasil penelitian ini telah mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2004).
- c. Dalam meningkatkan komitmen organisasi pada dosen di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan memperhatikan adanya pengembangan karir dari segi jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, usia, dan status kepegawaian lebih baik lagi dengan prestasi kerja yang diperoleh per periode lebih terkontrol dengan baik, jadi proses kenaikan dalam komitmen organisasi pada perguruan tinggi maupun organisasi jauh lebih baik bisa menambah mutu manajemen di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan dosen lebih loyal dalam bekerjanya. Temuan ini mendukung penelitian

sebelumnya oleh Sri Trisnaningsih (2004). Secara terperinci tujuan tersebut dapat dipilah menjadi dua bagian, yaitu :

(1) Menguji perbedaan yang signifikan Komitmen Organisasi dosen ditinjau dari tingkat masa kerja, pendidikan. Dan (2) Menguji perbedaan yang signifikan Komitmen Organisasi dosen ditinjau dari jenis kelamin. Temuan hasil penelitian terdahulu yang dilaksanakan di Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum, Fakultas Agama Islam, dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik tersebut, maka semakin tinggi komitmen dosen pada universitas; semakin tinggi perhatian dan keinginan dosen untuk membantu orang lain, maka semakin tinggi komitmen dosen pada universitas; semakin positif persepsi dosen tinggi komitmen dosen pada universitas. Dari komponen komitmen dosen pada universitas, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif merupakan indikator yang baik bagi komitmen pada organisasi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yang kemungkinan dapat menimbulkan bias atau ketidakakuratan pada hasil penelitian ini. Adapun keterbatasan penelitian antara lain yaitu :

- a. Dari kesimpulan tersebut di atas dapat penulis sarankan sebaiknya pihak manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta lebih fokus dalam memberikan perhatian pada upaya-upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam kinerja pengajar di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, dalam upaya untuk peningkatan kepuasan kerjanya berhasil

- maka selanjutnya diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja dari para tenaga pengajar.
- b. Penelitian ini menggunakan metode survei melalui kuesioner, peneliti tidak-terlibat langsung dalam aktivitas di organisasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrument secara tertulis.
- c. Hasil penelitian ini hanya dapat dijadikan analisis pada obyek penelitian yang terbatas dosen pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil dan kesimpulan apabila dilakukan untuk obyek dan profesi yang berbeda.
- d. Pada pengukuran hasil kerja dosen UMY tidak diukur oleh pimpinan, tetapi diukur lewat jawaban dosen itu sendiri, sehingga kemungkinan terjadi jawaban yang bias mengingat dosen cenderung enggan menilai rendahkinjanya sendiri. Hal ini tidak dilakukan karena peneliti merasa kesulitan satu pimpinan memberikan penilaian terhadap beberapa bawahannya akan merasa keberatan.
- e. Penelitian ini hanya menggunakan subyek penelitian yang terbatas. Peneliti memilih responden Dosen yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, sehingga perlu kehati-hatian dalam menggeneralisasikan hasil penelitian untuk pengertian secara lebih luas. Masih perlu dilakukan penelitian pada aspek yang sama untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian ini dengan subyek yang berbeda dan memperluas cakupan penelitian yang luas.

- f. Selain itu untuk penelitian yang akan datang perlu memperluas penelitian yang sifatnya lebih makro (cakupannya), sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan dengan baik dan perlunya meneliti variabel independen yang lainnya sehingga diharapkan pada peneliti yang akan datang perlu menggali variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kinerja tenaga pengajar, maupun pihak-pihak yang ada di sekitar lingkup lingkungan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta untuk tetap mengelola dan mengembangkan dalam pemberdayaan. Sumber daya Manusia atau organisasi tersebut tetap eksis dan bertahan.
- g. Responden yang dihasilkan dari rate sangat rendah karena di lihat dari hasil yang dikumpulkan dengan melakukan penyebaran sebanyak 384 kuesioner, maka hasil yang di dapat berjumlah 128 responden. Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang merupakan salah satu universitas Swasta tertua di Indonesia. Banyaknya dosen yang jarang berada dikampus atau memiliki kesibukan yang tinggi menyebabkan sulitnya mencari responden penelitian. Meskipun jumlah responden penelitian hanya sekitar dua belas persen dari jumlah dosen yang berstatus aktif, responden ini sudah mewakili dosen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta karena penyebaran responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, usia dan status kepegawaian kurang lebih sama dengan penyebaran seluruh dosen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Selain itu, responden yang berjumlah 128 orang telah mencapai batas minimal untuk melakukan penelitian dan analisis.

5.3 Saran

- a. Harus mengembangkan suatu pemahaman yang lebih baik terhadap faktor-faktor yang mendasari propensity pria yang lebih tinggi untuk meninggalkan organisasi. Nampaknya cukup logis untuk mengasumsikan bahwa intensi stress kerja wanita yang lebih rendah adalah fungsi reaksinya terhadap stressor umum (misalnya komitmen, kepemimpinan, kejelasan peran, kepuasan) dan unik (misalnya, laki-laki memiliki tanggung jawab yang lebih besar di keluarganya begitu juga dengan pekerjaannya).

- b. Melihat analisis dan kesimpulan yang didapat ada beberapa hal dapat disarankan pada lembaga-lembaga yang membutuhkan tenaga karyawan KAP sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan profesi mahasiswa akuntansi misalnya gaji yang sesuai, komitmen, dan kesempatan kerja. mereka dituntut untuk bekerja secara profesional, tetapi masih mampu melakukan pelayanan sosial, memperoleh kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain dan dapat menyalurkan hobinya.