

## **BAB V**

### **SIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan pembahasan pada bab IV, maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan penelitian yang telah terangkum sebagai berikut:

1. Pada hipotesis pertama (H1) Spiritualitas Kerja (*Workplace Spirituality*) berpengaruh Positif terhadap Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*). Ketika seorang individu/karyawan memiliki spiritualitas kerja yang tinggi maka akan memunculkan komitmen organisasional yang tinggi pula. Pemahaman tentang kebermaknaan kerja, terhubung dengan komunitas dan organisasi, serta selarasnya nilai yang diyakini didalam diri dan nilai-nilai organisasi mendorong individu lebih mencintai dan memahami pekerjaannya secara lebih baik dan dari hal tersebut menghasilkan keinginan untuk bertahan pada

pekerjaan dimana karyawan tersebut berada (*Comitmen Organizational*).

2. Pada hipotesis kedua (H2) Spiritualitas Kerja (*Workplace Spirituality*) berpengaruh Positif terhadap Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*). Ketika seorang individu/karyawan memiliki spiritualitas kerja yang tinggi maka akan memunculkan keterlibatan kerja yang tinggi pula. Pemahaman tentang kebermaknaan kerja, terhubung dengan komunitas dan organisasi, serta selarasnya nilai yang diyakini didalam diri dan nilai-nilai organisasi mendorong individu lebih mencintai dan memahami pekerjaannya secara lebih baik dan dari hal tersebut memunculkan keterlibatan seorang individu/karyawan pada pekerjaannya secara lebih mendalam (*Job Involvement*)
3. Pada hipotesis ketiga (H3) Spiritualitas kerja (*Workplace Spirituality*) berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan (*Job Performance*). Pemaknaan spiritualitas kerja berarti memaknai pekerjaan bukan

hanya sekedar rutinitas yang dilakukan oleh seorang individu/karyawan pada tugas kerjanya, lebih dari itu pekerjaan adalah hal yang memiliki arti yang bermakna dan bernilai dan disaat yang sama individu/karyawan menemukan tujuan didalam pekerjaannya. Pemenuhan kebermaknaan di tempat kerja dapat menjadi wadah di mana orang dapat mengekspresikan diri mereka secara total. Dengan demikian, memungkinkan ekspresi pengalaman manusia pada tingkat yang paling dalam tentang tugas kerja mereka, yang tidak hanya mengurangi stres, konflik, dan ketidakhadiran, tetapi juga meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain Peningkatan spiritualitas kerja (*Workplace Spirituality*) pada karyawan akan meningkatkan Kinerja karyawan tersebut.

4. Pada hipotesis keempat a (H4a) Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*) berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan (*Job Performance*). Komitmen organisasional yang tinggi

pada karyawan membuat karyawan lebih bisa mencurahkan segala kemampuan dalam bekerja. Dengan kata lain, semakin tinggi komitmen seorang individu terhadap organisasi maka hal tersebut mendorong karyawan melakukan tugas kerjanya dengan lebih baik.

5. Pada hipotesis keempat b (H4b) Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*) berpengaruh tidak langsung terhadap hubungan antara Spiritualitas Kerja (*workplace spirituality*) dan Kinerja Karyawan (*Job Performance*). komitmen seorang individu/karyawan mempengaruhi kinerjanya, komitmen organisasional secara langsung memediasi spiritualitas kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain upaya peningkatan kinerja karyawan oleh spiritualitas kerja perlu peran pemediasi komitmen organisasional, karena dengan komitmen organisasional spiritualitas kerja dapat meningkatkan kinerja dengan lebih baik.
6. Pada hipotesis kelima a (H5a) Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*) tidak berpengaruh Positif terhadap Kinerja

Karyawan (*Job Performance*). Tinggi atau rendahnya keterlibatan seorang individu/karyawan tidak mempengaruhi dan memberi dampak apapun pada individu tersebut dalam tugas kerjanya, atau bisa disimpulkan bahwa keterlibatan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

7. Pada hipotesis kelima b (H5b) keterlibatan Kerja (*Job Involvement*) berpengaruh tidak langsung terhadap hubungan antara Spiritualitas Kerja (*Workplace Spirituality*) dan Kinerja Karyawan (*Job Performance*). dalam hipotesis H5a disimpulkan bahwa keterlibatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, begitu pula keterlibatan kerja juga tidak memediasi hubungan antara spiritualitas kerja dan kinerja karyawan pada hipotesis H5b, yang artinya kinerja karyawan tidak ditentukan oleh keterlibatan kerja baik secara langsung maupun dalam perannya sebagai pemediasi.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dianggap penulis menjadi dasar untuk dilakukannya perbaikan-perbaikan maupun pengembangan-pengembangan pada penelitian selanjutnya yang relevan. Berikut keterbatasan-keterbatasan pada penelitian ini:

1. Variabel dalam penelitian ini hanya mencakup 4 variabel yaitu *Workplace Spirituality*, *Organizational Commitment*, *Job Involvement* dan *Job Performance*.
2. Cakupan wilayah sampel pada penelitian ini masih terfokus pada RS. PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta.

## **C. Saran**

Saran yang dapat diberikan penulis atas dasar keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penelitian ini yaitu:

1. Penelitian di masa depan diharapkan untuk melakukan analisis konfirmasi lebih lanjut dari langkah-langkah spiritualitas ini pada sampel pekerjaan yang berbeda.

2. Mengingat sifat subyektif dan sangat pribadi dari konstruksi spiritualitas kerja (*Workplace Spirituality*) dan *Self Report* pada kinerja karyawan (*Job Performance*), akan ideal jika beberapa metode penelitian digunakan untuk memvalidasi dalam pengambilan data sampel agar lebih akurat, termasuk wawancara karyawan dan penilaian atasan karyawan.
3. Pada penelitian ini konstruk *Organizational Commitment* dan *Job Involvement* merupakan variabel *1<sup>st</sup> Order*, maka penelitian selanjutnya diharapkan mampu untuk menambahkan konstruk *2<sup>nd</sup> Order* atau bisa menambahkan dengan konstruk lain, agar penelitian selanjutnya bisa lebih baik dan data yang dihasilkan lebih akurat.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dilakukan penambahan terhadap jumlah responden guna mengantisipasi terjadinya eliminasi data pada saat proses pengolahan data. Selain itu juga, dengan dilakukannya penambahan jumlah responden maka akan diperoleh

data yang cukup, guna mengantisipasi berkurangnya data yang dibutuhkan sebagai sarana pengolahan data.

5. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk dilakukan pengembangan-pengembangan terhadap variabel bebas penelitian sehingga akan diperoleh hasil yang lebih variatif dari penelitian sebelumnya.
6. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk dilakukan pengembangan terhadap cakupan wilayah sampel yang tidak hanya terfokus pada satu instansi saja, melainkan mencakup instansi yang lebih luas lagi sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih kuat dari penelitian sebelumnya, dan hasil penelitian akan bisa diterima secara luas serta dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kebutuhan sumberdaya manusia yang nantinya diharapkan mampu memberikan perbaikan kepada manajerial, institusi atau organisasi yang terkait.