

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Bedasarkan penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan tetap Rumah Sakit Santa Clara Madiun
2. Secara parsial karakteristik personal tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan tetap rumah sakit Santa Clara Madiun.
3. Secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan tetap rumah sakit Santa Clara Madiun.

B. Implikasi Manjerial

1. Dari hasil pengujian secara simultan ditemukan bahwa karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, dan kontribusi karakteristik pekerjaan lebih besar dari pada kontribusi karakteristik personal. Keduanya harus diperhatikan pihak manajemen sebagai upaya untuk semakin meningkatkan komitmen organisasi para karyawan yang dimiliki.
2. Dari hasil penelitian secara parsial uji t ditemukan bahwa karakteristik personal tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi,

Maka pihak manajer harus memperhatikan komitmen karyawan terhadap organisasi dilihat dari setiap tugas-tugas organisasi dan loyalitas terhadap organisasi pada diri karyawan. Hal ini dilakukan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal.

3. Dari hasil penelitian secara parsial uji t ditemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, untuk itu sebagai upaya pihak manajemen untuk mempertahankan bahkan meningkatkan komitmen organisasi karyawan tetapnya yaitu dengan cara memperkuat aspek-aspek karakteristik pekerjaan seperti variasi keterampilan (keahlian) ; sampai mana pekerjaan membutuhkan beragam aktivitas sehingga pekerja bisa menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda, arti penting pekerjaan; sampai mana suatu pekerjaan berpengaruh substansial dalam kehidupan atau kehidupan individu lain, identitas pekerjaan; sampai mana suatu pekerjaan membutuhkan pekerjaan dari seluruh bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi, pemberian wewenang (otonomi);sampai mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan, serta keleluasan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut,dan umpan balik;sampai mana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kinerjanya

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menyadari terdapat beberapa keterbatasan seperti:

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya karyawan tetap pada satu Rumah Sakit Santa Clara Madiun dengan jumlah 80 yang meliputi tenaga medis tidak termasuk dokter dan tenaga non medis.
2. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data dan tidak disertai dengan metode pengumpulan data yang lain seperti wawancara yang dapat menunjang pengumpulan data primer.
3. Pada penelitian ini menunjukkan nilai $Adj.R^2$ sebesar 27,8%, termasuk dalam kategori rendah untuk penelitian data *cross section*.

D. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Subjek yang diteliti dapat dibandingkan dengan melibatkan tenaga medis dokter tetap rumah sakit. Penelitian selanjutnya juga dapat mengganti objek organisasi dengan tetap menggunakan karyawan tetap sebagai subjeknya, karena hal ini terkait dengan kajian penelitian tentang komitmen organisasi.
2. Dapat menambah jumlah sampel dan dilakukan di beberapa rumah sakit yang ada di wilayah Madiun baik rumah sakit negeri maupun rumah sakit swasta agar dapat dilakukan perbandingan hasil penelitiannya.

3. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel bakteristik struktural (Rifani, 2003).

DAFTAR PUSTAKA

- Aat, Yatnikasari. 2010. Hubungan Program Retensi dengan Komitmen Organisasi Perawat Pelaksana di Rsab Harapan Kita.FIK UI, 2010, diunduh dari [hppt://i.b.ui.ac.id](http://i.b.ui.ac.id) pada 29 september 2018.
- Dajan, Anton. 1996. *Pengantar Metode Statistik*. Jilid II. Jakarta. Penerbit: LP3ES. Anggota IKAPI.
- Dwiningrum, Nawang Retno. 2018. Pengaruh karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Politeknik Negeri Balikpapan). Vol.1.No. 1.Politeknik Balikpapan. diunduh dari jurnal.politekba.ac.id/index.php/jst/article/download/30/25 pada tanggal 12 Januari 2019.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas, Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Rifani, R. 2003. Kontrak Psikologi dan Komitmen Karyawan terhadap Perusahaan. Jurnal Kepemilikan dan Penelitian Psikologis Intelektual I: 55-62.
- Ghozali, imam. 2014.*Ekonometrika. Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan IBM SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herdijanto, Teguh. 2017. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Intention To Quit Studi pada Karyawan PT. Merak Jaya Beton. *Media Mahardika*. Vol. 15 No. 3 STIE Mahardika Surabaya diunduh dari [.ojs.stiemahardhika.ac.id/index.php/mediamahardhika/issue/download/31/Teguh_Herdijanto](http://ojs.stiemahardhika.ac.id/index.php/mediamahardhika/issue/download/31/Teguh_Herdijanto) pada 10 Mei 2018
- Handaru, Abdillah, dan Waspodo. 2013. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. "X" Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Vol. 4 No. 2. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. diunduh pada [journal](#)

[.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/download/788/697](http://unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/download/788/697). pada 16 Juli 2018

Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Munif,Zulham. Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Empati Atasan Pada Kantor Notaris Kota Semarang diunduh dari <http://ilib.usm.ac.id/sipp/doc/jurnal/F.131.09.000320151106073356-6.ZulhanMunif.pdf> pada tanggal 20 Juli 2018

Nahrisah, Ezzah. 2012. Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. PP London Sumatra Tbk Bah Lias *Research Station* Simalungun. Diunduh dari <http://repository.usu.ac.id/bitstrem/123456789/47577/1/Appendix.pdf>, pada tanggal 20 mei 2018.

Ningrum, Wida. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Kristen (RSK) Tayu Pati. *Skripsi Manajemen Universitas Negeri Semarang* diunduh dari lib.unnes.ac.id/222/1/7016. pada tanggal 30 september 2018.

Nugroho, Bhuono, Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.

Robbins, Stephen, P, dan Judge, Timothy, A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.

Sancaya, Wisnu, dan I Gusti Ngurah. 2017. “Pengaruh Karakteristik Peronal dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pengerjaan Kain Tenun Endek Di Pelangi Traditional Weaving Sidemen Tahun”. *e-Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*. Vol. 10 No. 2. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Indonesia diunduh dari <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/viewFile/11169/7141> pada 4 Maret 2018

Santoso, Singgih. 2018. *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

- Saputra, Guruh, dan Ngurah Agung, Ngurah. 2015. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja. *Keywords The Individual Characteristics, Organizational Commitment* diunduh dari [.http://id.portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=349616](http://id.portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=349616) pada 6 Juni 2018
- Saputra, Heru, dan Tri Wibawa, Tri. 2004. Analisis Pengaruh Dimensi-Dimensi Karakteristik Pekerjaan Inti Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Growth Need Strength (GNS) Sebagai Variabel Pemoderat (Penelitian Pegawai Administratif Tingkat Pelaksanaan RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro, Klaten) diunduh dari [.https://www.google.co.id/search?q=jurnal+Tri+Wibawa+Heru+Saputra+2004&aqs=chrome.69i59j11705j00j88sourceid=chrome&ie=UTF-8#](https://www.google.co.id/search?q=jurnal+Tri+Wibawa+Heru+Saputra+2004&aqs=chrome.69i59j11705j00j88sourceid=chrome&ie=UTF-8#) pada 6 Juni 2018
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sinambela. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2014. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta
- _____ 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung. Alfabeta
- Suparyadi. H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI
- Tyas, Prabawaning, Zela. 2013. Kuesioner Penelitian Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada. BRI. (Persero) Tbk. Cabang Sumenep) diunduh dari [.http://etheses.uin-malang.ac.id/674/11/10510066%20Lampiran.pdf](http://etheses.uin-malang.ac.id/674/11/10510066%20Lampiran.pdf) pada 20 Juni 2018
- Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian*. Cetakan 1. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Zainal, Veithzall Rivai, Darmansyah, Mulaiman, dan Mansyur. 2016. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.