

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,00 lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,00 lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.
3. Lingkungan kerja sebagai variabel moderasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel ini menunjukkan nilai R square yang meningkat menjadi 0,664 atau 66,4%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa keberadaan variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderasi dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja sebagai variabel moderasi antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Variabel ini menunjukkan nilai R square yang meningkat menjadi 0,675 atau 67,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa keberadaan variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderasi dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **B. Keterbatasan**

Terlihat dari pencarian data sampai penjelasan hasil analisis dan pembahasan, maka ada beberapa keterbatasan penelitian antara lain:

1. Dalam pengambilan sampel, peneliti tidak secara langsung mendampingi responden yang mengisi kuesioner tersebut sehingga tidak mengetahui responden benar-benar menjawab sesuai dengan yang dirasakan atau tidak.
2. Responden yang diteliti hanya karyawan non-medis bagian kebersihan dan satpam.
3. Karena dalam kondisi wabah covid-19, peneliti hanya dapat melakukan penelitian dengan hanya mewawancarai kepala bagian saja dan angket kuesioner responden hanya dapat diberikan melalui kepala bagian saja.
4. Sedikit ditemukannya variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderasi pada penelitian-penelitian terdahulu, sehingga peneliti kurang mendapatkan cukup banyak referensi.
5. Variabel yang digunakan hanya sebatas 2 variabel independen saja yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dan 1 variabel moderasi yaitu lingkungan kerja.

## **C. Saran**

Beberapa saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan kesimpulan dan keterbatasan penelitian ini adalah:

- a) Saran Untuk Peneliti Selanjutnya:
  1. Disarankan pada peneliti selanjutnya dalam mengambil sampel dapat secara langsung mendampingi responden yang mengisi kuesioner agar dapat memastikan responden mengisi sesuai apa yang dirasakan atau tidak.
  2. Disarankan untuk peneliti selanjutnya menambah responden non-medis seperti bagian administrasi atau resepsionis atau yang lainnya.
  3. Disarankan pada peneliti selanjutnya agar dapat mengambil data melalui wawancara pada karyawan yang dituju sesuai spesifikasi

langsung agar dapat memberikan data sesuai apa yang dirasakan oleh karyawan tersebut.

4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan perlu menambah komponen lain selain variabel yang diteliti yaitu motivasi, budaya organisasi, turn over intention dan lain sebagainya.

b) Saran Untuk Pihak Instansi:

1. Disarankan kepada instansi untuk perlu memaksimalkan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karena hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.