

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari SPSS yang penulis lakukan menganut hasil kuisioner yang disebar pada karyawan Klinik Keluarga Sehat Wedoro Sidoarjo, ditemukan bahwa terdapat pengaruh antara Variabel Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Klinik Keluarga Sehat Wedoro Sidoarjo. Berikut kesimpulan menurut penulis:

1. Berdasarkan uji T (parsial) antara variabel stress kerja terhadap komitmen organisasi ditemukan nilai T_{hitung} sebesar -2,889 lebih kecil dari T_{tabel} . Dan tingkat signifikansi 0,007 lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa variabel stress kerja (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Dan mengandung makna semakin tinggi stress kerja, maka komitmen organisasi menurun. Hal tersebut menunjukkan hasil analisis hipotesis kesatu "Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen Organisasi" terbukti kebenarannya.
2. Berdasarkan uji T (parsial) antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi ditemukan nilai t_{hitung} sebesar 1,271 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa variabel kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Dan mengandung makna semakin tinggi kepuasan kerja, maka komitmen organisasi semakin tinggi. Hal tersebut menunjukkan hasil analisis hipotesis kedua "Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi" terbukti kebenarannya.
3. Berdasarkan uji T (parsial) antara variabel lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi ditemukan nilai t_{hitung} sebesar 3,878 dan tingkat signifikansi 0,213 lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Dan mengandung makna bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan hasil analisis hipotesis ketiga "lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi" tidak terbukti kebenarannya.
4. Berdasarkan uji F (simultan), nilai F_{hitung} dinyatakan 11,570 dan termasuk lebih besar dari F_{tabel} 2,92. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan nilai signifikan adalah 0,000 kurang dari 0,05. Oleh karena itu hipotesis keempat "Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi" terbukti kebenarannya. Dengan demikian Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan peneliti yang mungkin dapat berguna bagi kepentingan klinik terkait berikut ini :

1. Jika klinik ingin meningkatkan komitmen organisasi atau mempertahankan karyawan untuk tetap setia dan berkomitmen pada organisasi klinik perlu memperlakukan karyawan setara dengan tidak membandingkan jabatan mereka dalam struktur organisasi klinik, dan sebaiknya klinik dapat memperbaiki *feedback* atau kompensasi yang sesuai dengan kerja keras karyawan, lalu untuk atasan diharap dapat

- memperlakukan karyawan dengan tidak terlalu otoriter, selain itu fasilitas dan peralatan dalam klinik lebih diperhatikan lagi guna memenuhi kebutuhan karyawan. Diharap kedepannya klinik dapat lebih mempererat rasa kekeluargaan seluruh SDM yang ada dalam klinik dan dapat lebih memperhatikan karyawan dengan memberikan mereka rasa nyaman dalam organisasi agar meningkatkan rasa saling memiliki antar karyawan dengan organisasi.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharap dapat menambah atau memasukkan variabel bebas lain sehingga diharap dalam penelitian selanjutnya dapat diketahui variabel-variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi klinik. Karna dalam hasil penelitian ini variabel stress kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja termasuk lumayan rendah untuk memprediksi 52,0% terhadap komitmen organisasi karyawan klinik.

