

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Dari berbagai hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Person-organization fit* secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2. *Person-organization fit* secara signifikan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional afektif.
3. *Person-organization fit* secara signifikan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional normatif.
4. *Person-organization fit* secara tidak signifikan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional *continuance*.

Pengaruh *person-organization fit* secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja dosen dengan *R Square* sebesar 0,163; pengaruh *person-organization fit* secara signifikan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional afektif dengan *R Square* sebesar 0,445; *Person-organization fit* secara signifikan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional normatif *R Square* sebesar 0,167; *Person-organization fit* secara tidak signifikan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional *continuance* dengan *R Square* sebesar 0,016. Dari hasil keempat hipotesis, *R Square* terbesar adalah *person-organization fit* berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasional afektif. Kenyataan ini sesuai dengan definisi dari Meyer *et. al.* (1989; dalam Mahardika, 2006), yang menyatakan bahwa suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatannya dengan organisasi, akan menyebabkan individu tersebut akan merasa dihubungkan dengan organisasi sehingga individu menetap dalam organisasi karena

keinginan sendiri (kunci komitmen afektif adalah *want to*). Hal ini memperkuat berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yang dilakukan di Indonesia pada berbagai macam objek dan subjek penelitian; sekaligus konsisten dengan berbagai teori yang pernah dikemukakan dan dikembangkan sebelumnya. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional afektif; bahkan memiliki pengaruh yang lebih dan paling dominan jika dibandingkan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional normatif, dan komitmen organisasional *continuance*.

## 5.2 Keterbatasan dan Saran bagi Penelitian Mendatang

Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari beberapa keterbatasan, sehingga penulis menyertakan pula saran yang perlu diperhatikan pada penelitian mendatang/*future research*, sebagai berikut:

1. Jumlah responden dalam penelitian ini kurang dari 100 ( $n=71$ ), sehingga penelitian ini menggunakan data populasi. Ini merupakan kelemahan utama dalam penelitian ini. Untuk mendapatkan sampel/populasi yang lebih representatif, penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan jumlah responden yang lebih besar, misalnya di atas 100 orang.
2. Penelitian ini hanya menggunakan objek penelitian yang terbatas, di mana penelitian hanya dilakukan terhadap responden dosen Fakultas Ekonomi di Universitas Kristen Maranatha Bandung. Penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya lebih memperbanyak jumlah responden tidak hanya di Fakultas Ekonomi saja, akan tetapi pada beberapa fakultas lainnya; dan juga memperbanyak universitas yang sejenis, misalnya di lebih dari dua universitas milik swasta atau pemerintah yang ada di Bandung, bahkan di

seluruh Indonesia; sehingga lebih dapat mempertajam gambaran hasil penelitian serta hasil penelitian dapat menjadi lebih representatif.

3. Penelitian ini dilaksanakan pada saat universitas mengadakan ujian untuk mahasiswa, adanya pemilihan calon dekan selanjutnya, banyak dosen yang sedang sibuk, dan juga banyak dosen yang sedang melaksanakan studi lanjut di luar; sehingga respon penelitian yang penulis dapatkan kurang maksimal. Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya dilakukan ketika dosen dan fakultas tidak sedang berada pada puncak kesibukannya; sehingga respon mereka sebagai responden penelitian akan menjadi lebih baik.
4. Penelitian ini hanya menguji literatur saja. Penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya melakukan pengujian terhadap model penelitian melalui analisis model persamaan struktural dengan menggunakan bantuan program aplikasi SEM (*Structural Equation Modelling*).
5. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan lain yang mungkin saja terjadi di luar kemampuan dan kemauan dari penulis, sehingga dapat mempengaruhi kualitas hasil penelitian ini. Penulis menyarankan perlu dilakukan pengembangan dari penelitian ini agar diperoleh hasil layak atau hasil penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian selanjutnya; misalnya perluasan objek penelitian selanjutnya yang dilakukan pada sektor lain selain universitas; seperti rumah sakit, perhotelan, perusahaan, cafe, sekolah atau sektor usaha jasa lainnya, sektor bisnis non jasa (seperti sektor perdagangan, *virtual company*, atau sektor-sektor lainnya), maupun sektor non bisnis (yayasan sosial, organisasi amal, atau usaha nirlaba lainnya) dan pemerintahan.