

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Bab ini menyajikan simpulan, implikasi, dan saran bagi perusahaan, serta keterbatasan dan saran bagi penelitian mendatang.

#### **5.1 Simpulan**

Dari hasil analisis data dan pembahasan dari bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. *Hierarchical plateauing* secara signifikan berhubungan negatif terhadap komitmen organisasional.
2. *Hierarchical plateauing* secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
3. *Hierarchical plateauing* secara tidak signifikan berhubungan positif terhadap kepuasan kerja.
4. *Hierarchical plateauing* secara tidak signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Variabel *job content plateauing* tidak dimasukkan dalam pengujian lebih lanjut oleh penulis karena tidak lolos dalam uji reliabilitas. Nilai dari *cronbach's alpha job content plateauing* hanya sebesar 0,398, *cronbach's alpha* kurang dari 0,6 dikatakan buruk dan tidak memenuhi kriteria uji reliabilitas (Santosa, 2006).

## 5.2 Implikasi dan Saran bagi Perusahaan

Berdasarkan berbagai penemuan dan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi rumah sakit sebagai sampel penelitian.

1. Melalui penelitian ini ditemukan bahwa *hierarchical plateauing* menurunkan komitmen organisasional. Pihak manajemen rumah sakit hendaknya perlu memperhatikan rendahnya tingkat komitmen organisasional dalam keterkaitannya dengan dampak dari *hierarchical plateauing*. Apabila tidak diperhatikan dalam jangka panjang, maka *hierarchical plateauing* akan mempengaruhi sikap karyawan (perawat), baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap organisasi tempat karyawan (perawat) bekerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keefektifan organisasi.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi pihak manajemen rumah sakit di bagian keperawatan sebagai sampel dalam penelitian ini, dalam memahami karir dan mengadakan pengelolaan karir lebih lanjut di bidang keperawatan tersebut.
3. Meskipun dalam penelitian ini tidak terdapat hubungan dan pengaruh antara *hierarchical plateauing* terhadap kepuasan kerja, begitu pula dengan *job content plateauing* yang tidak diikutsertakan dalam pengujian lebih lanjut karena tidak reliabel namun demikian hal tersebut diharapkan dapat 'menggugah' pihak manajemen maupun anggota organisasinya untuk

mengevaluasi kondisi hubungan ketenagakerjaan yang ada dalam organisasi terutama dalam mengelola karir perawat.

4. Bagi pihak manajemen, penelitian ini kiranya dapat memberikan informasi mengenai peran *hierarchical plateauing* dalam hubungannya dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional. Informasi ini diharapkan dapat 'menggugah' organisasi agar lebih proaktif dalam memperbaharui, mengelola, serta mencari alternatif terbaik untuk hubungan ketenagakerjaan yang ada.
5. Pihak manajemen kiranya dapat memahami kondisi yang memicu terjadinya *hierarchical plateauing* pada karyawan (perawat). Dengan memahami kondisi yang mendorong munculnya *hierarchical plateauing* akan mempermudah pihak manajer/ direksi untuk membantu mengatasi berbagai konsekuensi yang mungkin ditimbulkan dengan adanya kondisi *hierarchical plateauing*, terutama dampaknya terhadap sikap karyawan.
6. Akhirnya, untuk mendukung terlaksananya hubungan ketenagakerjaan timbal balik yang saling menguntungkan antara pihak organisasi dan karyawan (perawat), maka perlu disadari arti pentingnya *hierarchical plateauing* maupun *career plateauing* itu sendiri dan konsekuensinya bagi kedua belah pihak tersebut.

### 5.3 Keterbatasan dan Saran bagi Penelitian Mendatang

Penelitian ini memberikan beberapa pemikiran untuk pengembangan pengetahuan dan juga terdapat beberapa keterbatasan dan saran yang perlu diperhatikan pada penelitian mendatang/ *future research*.

1. Jika pada penelitian ini sampel adalah para perawat salah satu rumah sakit swasta di Bandung, maka dalam penelitian mendatang disarankan menggunakan sampel lebih dari satu rumah sakit terutama untuk rumah sakit negeri atau pegawai negeri.
2. Metode dalam pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Sampelnya adalah karyawan/ perawat yang benar-benar telah bekerja lebih dari 7 tahun.
3. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 81 responden. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan jumlah responden yang digunakan lebih dari 100 responden.
4. Dalam penelitian ini hanya menguji kerangka teori. Untuk penelitian selanjutnya dilakukan pengujian sampai seberapa besar pengaruh terhadap sampelnya.
5. Mengingat bahwa *job content plateauing* tidak lolos dalam pengujian reliabilitas, perlu dilakukan pengujian ulang untuk item kuisisionernya dengan *setting* responden yang berbeda.
6. Pada penelitian selanjutnya perlu dilakukan uji model yang dapat menggambarkan hubungan antara *career plateauing* dengan sikap kerja.

7. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan lain yang mungkin saja terjadi dan dapat mempengaruhi hasil temuan. Oleh karena itu, agar diperoleh hasil yang layak diperlukan hasil penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian selanjutnya.