

BAB V

PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian mengenai pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Satria Mandiri Semesta.

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil olahan data yang telah dilakukan, karakteristik responden menunjukkan bahwa responden paling banyak berjenis kelamin pria berjumlah 47 orang (94%) dari 50 orang, responden paling banyak memiliki status pendidikan SMA/Sederajat dengan jumlah 37 orang (74%) dari 50 orang, responden paling banyak berstatus sudah menikah adalah 47 orang (94%) dari 50 orang, dan responden paling banyak sudah bekerja di perusahaan ini selama 3-5 tahun sejumlah 27 orang (54%) dari 50 orang.
2. Berdasarkan hasil uji validitas dan realibilitas yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa dari 23 indikator yang telah diuji, hanya 15 indikator yang dapat dinyatakan valid, yaitu; KO4, KO6, KO7, WPS1, WPS2, WPS3, WPS4, WPS5, WPS6, WPS8, WPS9, WPS10, WPS11, WPS12, WPS14. Dalam uji realibilitas, dinyatakan *reliable* karena memiliki hasil di atas 0.60 sesuai teori yang digunakan.
3. Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa *workplace spirituality* menunjukkan hubungan positif terhadap komitmen organisasional sebesar 12,5% dan dengan nilai signifikansi

0.012 yang artinya ada pengaruh positif yang diberikan *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasional.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang telah diberikan oleh peneliti, maka implikasi manajerial yang dapat diusulkan adalah sebagai berikut;

1. Perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan *workplace spirituality* dalam perusahaan dengan memberikan pelatihan atau kegiatan yang membuat karyawan dapat bekerja dan terlibat bersama. Bentuk kegiatan dapat berupa pelatihan dan pengembangan karyawan dengan contoh kegiatan seperti kegiatan pelatihan dan pengembangan dasar dan *team building*.
2. Perusahaan dapat meningkatkan komunikasi dua arah antara karyawan dan perusahaan agar kedua pihak dapat saling mengerti hak serta kewajiban yang memang seharusnya didapatkan dan dilakukan. Komunikasi yang dilakukan juga perlu *feedback*, dan bukan berbentuk perintah. Bentuk kegiatan dapat berupa evaluasi kinerja berkala dalam bentuk wawancara sehingga karyawan dapat bertanya tentang hak dan menyampaikan apa yang menjadi hambatan dalam pekerjaannya. Evaluasi ini juga diharapkan menjadi jembatan agar karyawan dapat menyampaikan aspirasi mereka.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam sebuah penelitian yang telah dilakukan pasti akan menemukan kendala serta keterbatasan kemampuan peneliti dalam mengumpulkan data maupun analisis. Berikut adalah kendala serta keterbatasan dalam penelitian ini;

1. Kemampuan responden dalam mengakses serta mengisi kuisioner dalam bentuk *online form* dapat dinilai kurang, sehingga harus dilakukan sosialisasi tentang cara pengisian *online form* kepada seluruh karyawan.
2. Kondisi Covid 19 yang mengakibatkan responden tidak dapat dijangkau langsung untuk melakukan sosialisasi pengisian *online form*.
3. Jumlah responden yang masih terbatas, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan.

5.4 Saran Untuk Penelitian Yang Akan Datang

Dari keterbatasan yang ada, maka hal hal yang menjadi saran untuk penelitian selanjutnya adalah:

1. Penelitian ini memiliki hanya dua variabel. Untuk selanjutnya dapat ditambahkan variabel lain sebagai variabel *independent* atau sebagai moderasi dari hubungan tersebut seperti kepuasan kerja sebagai variabel *x* tambahan yang dapat dihubungkan dengan komitmen organisasional atau menggunakan *turnover* sebagai opsi lain variabel *dependent*
2. Penjelasan pengisian kuisioner dapat disertakan dalam bentuk gambar atau video agar pengisian dapat lebih mudah.
3. Pemilihan objek penelitian disarankan agar memilih perusahaan dengan karyawan yang cukup besar jumlah karyawannya, agar pengaruh dari variabel yang diteliti lebih kuat hasilnya.
4. Jika ingin meneliti dengan sample yang tidak terlalu besar dan dengan jumlah pertanyaan yang sedikit, tidak disarankan menggunakan metode *Confirmatory Factor Analysis*, karena akan banyak instrument yang

tereliminasi. Peneliti dapat menyarankan menggunakan teori *pearson correlation*.

