

BAB V

PENUTUP

Bab ini merupakan kesimpulan dari hasil yang disajikan pada bab sebelumnya. Bab ini berisi implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja dengan iklim kerja sebagai variabel moderasi.

5.1 Kesimpulan



Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja dengan iklim kerja sebagai variabel moderasi di Klinik Utama Pramita Cabang Padang. Penelitian ini menggunakan variabel bebas, variabel terikat dan variabel moderasi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepribadian, variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, dan variabel moderasi dalam penelitian ini adalah iklim kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan beberapa kesimpulan yang menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner, data untuk penelitian ini diolah menggunakan Microsoft Excel dan SmartPLS 3.3. Dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepribadian tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Klinik Utama Pramita Cabang Padang.
2. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Klinik Utama Pramita Cabang Padang.

3. Iklim kerja dapat memoderasi hubungan antara kepribadian dan kepuasan kerja, tetapi tidak signifikan.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa implikasi yang dapat bermanfaat bagi Klinik Utama Pramita Cabang Padang, antara lain:

1. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kepribadian tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Klinik Pramita Utama Cabang Padang. Sebagaimana diketahui, kepribadian merupakan pola watak dan keunikan yang dimiliki oleh setiap individu. Hasil ini memperkuat gagasan bahwa ciri-ciri kepribadian tidak lagi menjadi penentu kepuasan kerja karyawan, karena ada faktor lain yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja seperti gaji, dan kepuasan kerja mungkin muncul karena tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan karyawan dan kenyataan. diterima. sedang bekerja.
2. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Klinik Pramita Utama Cabang Padang. Signifikansi iklim kerja itu sendiri lebih diarahkan pada persepsi pegawai atau pegawai terhadap keadaan organisasinya. Kondisi organisasi itu sendiri dapat berupa kondisi fisik maupun non fisik. Kondisi kerja fisik tertentu seperti suhu di tempat kerja, pencahayaan di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, arsitektur tempat kerja, sedangkan kondisi non fisik dapat berupa pembagian jam kerja, kerja tim, kepercayaan

antar rekan kerja. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan nilai iklim kerja, manajer dapat menjaga dan mengembangkan kondisi organisasi dengan menciptakan lingkungan yang nyaman dan kondusif, hubungan antar karyawan yang baik, ramah dan kekeluargaan dengan karyawan Klinik Utama Pramita Cabang Padang untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. .

3. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dalam memoderasi hubungan antara kepribadian dan kepuasan kerja, namun tidak signifikan. Dimana lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan hubungan yang baik antar karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu Klinik Utama Pramita Cabang Padang dapat menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja yang baik, rapi, bersih, nyaman dan kondusif agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman penelitian yang dilakukan pada karyawan Klinik Utama Pramita Cabang Padang, peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki sejumlah kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, diharapkan dapat lebih memperhatikan keterbatasan-keterbatasan tersebut untuk penelitian selanjutnya, beberapa keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mengkaji analisis kinerja pada Klinik Utama Pramita Cabang Padang, sehingga implikasi penelitian ini hanya relevan dalam konteks kinerja pegawai pada Klinik Utama Pramita Cabang

Padang, dan tidak akan dibahas. belum tentu ditemukan di perusahaan lain yang beroperasi di industri yang sama atau sebaliknya.

2. Variabel dalam penelitian ini dibatasi pada kepribadian, iklim kerja dan kepuasan kerja.

3. Sampel penelitian ini dapat dikatakan relatif kecil karena ruang lingkupnya hanya untuk pegawai Klinik Utama Pramita Cabang Padang.

5.4 Saran

Saran yang dapat diberikan sebagai bahan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Sebagai kontribusi bagi Klinik Utama Pramita Cabang Padang, untuk menciptakan, memelihara dan meningkatkan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Diharapkan dengan penelitian selanjutnya diharapkan jumlah sampel yang lebih banyak sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat
3. Pada penelitian selanjutnya lebih fokus pada indikator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.