

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat menarik kesimpulan yaitu, sebagai berikut:

- 1) Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid Kota Bekasi. Karena Iklim Organisasi mempunyai nilai ($T_{\text{statistik}} 2,250 > T_{\text{tabel}} 1,65$) dan (P Value $0,024 < 0,05$), sehingga pengaruh langsung antara variabel Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan dan dinyatakan termediasi penuh.
- 2) Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* pada karyawan RSUD dr. Chasbullah Absulmadjid Kota Bekaasi. karena Iklim Organisasi mempunyai nilai ($T_{\text{statistik}} 10.082 > T_{\text{tabel}} 1,65$) dan (P Value $0,000 < 0,05$), sehingga pengaruh langsung antara variabel iklim Organisasi terhadap *Work Engagement* terbukti signifikan dan dinyatakan termediasi penuh.
- 3) *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid Kota Bekasi. Karena hubungan *Work Engagement* dengan nilai ($T_{\text{statistik}} 2.860 > T_{\text{tabel}} 1,65$) dan (P Value $0,004 < 0,05$), sehingga pengaruh langsung antara variabel *Work*

Engagement terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan dan dinyatakan termediasi penuh.

- 4) *Work Engagement* dapat dimediasi Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi. Dengan diperoleh nilai 0,238 (T-statistik 2,655 > Ttabel 1,96), dengan p-Value sebesar 0,008 dengan tingkat signifikan *path coefficient* < 0,50. Bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *work engagement* sebagai variabel mediasi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses melakukan penelitian ini, terdapat keterbatasan yang mungkin dapat memengaruhi hasil penelitian, yaitu :

1. Keterbatasan literatur hasil penelitian sebelumnya yang masih kurang peneliti dapatkan. Sehingga mengakibatkan penelitian ini memiliki banyak kelemahan, baik dari segi hasil penelitian maupun analisis.
2. Keterbatasan pengetahuan penulis dalam membuat dan menyusun tulisan ini, sehingga perlu di uji kembali keandalan nya di masa depan.
3. Keterbatasan data yang digunakan dalam penelitian ini membuat hasil kurang maksimal, penelitian ini jauh dari sempurna, maka untuk penelitian berikutnya diharapkan lebih baik dari sebelumnya.

5.3 Saran

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan antara lain :

1. Untuk Karyawan di RSUD agar lebih meningkatkan Iklim Organisasi untuk menciptakan kondisi yang cukup nyaman dan harmonis untuk menjaga hubungan baik antara teman-teman maupun kepada atasan sehingga nyaman dalam bekerja.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti menggunakan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan pada RSUD CAM Kota Bekasi selain yang digunakan oleh peneliti.
3. Penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya pada tempat yang sama tetapi mengambil sampel secara keseluruhan hingga karyawan di semua bagian RSUD CAM Kota Bekasi sehingga dapat mengeneralisir yang terjadi pada RS ini.