

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tugas karyawan di CV Metro Jaya. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, semakin baik pula kinerja tugas yang mereka tunjukkan, meskipun pengaruhnya tidak terlalu kuat. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti berhubungan signifikan dengan kinerja tugas, yang menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Namun, temuan yang berbeda ditemukan pada hubungan antara *person-job fit* dan kinerja tugas, dimana tidak ditemukan pengaruh yang signifikan antara keduanya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada kecocokan antara karakteristik karyawan dan pekerjaan yang mereka jalani, faktor tersebut tidak mempengaruhi kinerja tugas secara signifikan di CV Metro Jaya. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan meskipun ternyata terdapat temuan bahwa *person-job fit* tidak memiliki hubungan dengan kinerja tugas pada CV Metro Jaya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, objek penelitian yang hanya melibatkan pegawai CV Metro Jaya Kebumen dengan jumlah responden sebanyak 49 orang membatasi generalisasi hasil penelitian terhadap konteks organisasi lain di luar CV Metro Jaya Kebumen. Kedua, dalam pelaksanaan penelitian, responden memerlukan pendampingan untuk memahami item-item dalam kuesioner dan konteks yang dimaksud. Hal ini dapat memengaruhi independensi jawaban responden dan meningkatkan potensi *response bias*.

5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan sebelumnya, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan objek penelitian yang lebih beragam, baik dari segi industri, wilayah, maupun jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian dapat lebih digeneralisasi. Penelitian mendatang juga disarankan untuk menambahkan variabel *intervening*, seperti motivasi kerja, atau moderating, seperti gaya kepemimpinan, guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tugas. Selain itu, pendekatan metode campuran (*mixed-methods*), seperti wawancara mendalam atau *focus group discussion*, dapat digunakan untuk melengkapi data kuantitatif dengan data kualitatif yang lebih kaya. Instrumen kuesioner juga perlu disesuaikan dengan tingkat pemahaman

responden melalui uji coba (*pre-test*) pada kelompok kecil sebelum pengumpulan data utama.