

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Caring climate* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Katholik Soegijapranata Semarang.
2. *Caring climate* berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Universitas Katholik Soegijapranata Semarang.
3. Kepuasan kerja memediasi efek *caring climate* terhadap kinerja karyawan Universitas Katholik Soegijapranata Semarang.
4. Komitmen organisasi tidak memediasi efek *caring climate* terhadap kinerja karyawan Universitas Katholik Soegijapranata Semarang.
5. *Referent power* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Katholik Soegijapranata Semarang.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Petinggi Universitas Katholik Soegijapranata Semarang

- 5.2.1.1 Untuk tetap mempertahankan nilai-nilai universitas yang ada sekarang ini dan kedepannya untuk lebih mensosialisasikan nilai-nilai universitas ke setiap karyawan. Nilai-nilai yang dimiliki Universitas yaitu cinta kasih, tanggung jawab dan kejujuran sudah

sangat baik karena mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

5.2.1.2 Untuk tetap mempertahankan sistem pengambilan keputusan yang sudah ada dan kedepannya untuk lebih menguatkan sistem *caring climate* dengan mengadakan kegiatan-kegiatan antar karyawan yang dapat menguatkan sosialisasi sesama karyawan. Sehingga dapat memberikan pengaruh karyawan dalam bekerja.

5.2.1.3 Untuk membuat target kerja kepada karyawan dan dosen agar karyawan dan dosen lebih semangat lagi dalam bekerja, sedangkan sistem yang sekarang dosen dan karyawan hanya bekerja untuk memenuhi standar kerja yang ditentukan universitas.

5.2.2 Bagi Riset

Penelitian mengenai “*referent power* : pengaruh *caring climate*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan” lebih banyak dilakukan karena pentingnya *caring climate* dalam suatu organisasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah dilakukan di organisasi pendidikan yaitu universitas. Penelitian akan berbeda jika dilakukan di organisasi selain universitas karena universitas menggunakan struktur organisasi kolegiat, dimana posisi atasan dan bawahan dapat saling bertukar.